

2025 年度

自己点検・評価報告書



2025 年 12 月 12 日

目次

大学概況

第1章 理念・目的

基本情報一覧.....	6
1. 現状分析	7
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	9
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	9

第2章 内部質保証

基本情報一覧.....	11
1. 現状分析	15
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	23
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	23

第3章 教育研究組織

1. 現状分析	24
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	27
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	28

第4章 教育・学習

基本情報一覧.....	29
1. 現状分析	33
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	49
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	50

第5章 学生の受け入れ

基本情報一覧.....	51
1. 現状分析	52
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	56
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	57

第6章 教員・教員組織

基本情報一覧.....	58
1. 現状分析	59
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	66
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	68

第7章 学生支援

1. 現状分析	69
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	78
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	79

第8章 教育研究等環境

基本情報一覧.....	82
-------------	----

1. 現状分析	82
2. 分析を踏まえた長所と問題点	89
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	90
第9章 社会連携・社会貢献	
基本情報一覧	92
1. 現状分析	92
2. 分析を踏まえた長所と問題点	98
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	99
第10章 大学運営・財務	
(1) 大学運営	
基本情報一覧	101
1. 現状分析	102
2. 分析を踏まえた長所と問題点	109
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	109
(2) 財務	
基本情報一覧	111
1. 現状分析	111
2. 分析を踏まえた長所と問題点	114
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	115
第11章 文部科学省・内閣府採択事業	
(1) 次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）	
1. 現状分析	116
2. 分析を踏まえた長所と問題点	119
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	120
(2) 大学・高専機能強化支援事業	
1. 現状分析	122
2. 分析を踏まえた長所と問題点	126
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	126
(3) オープンアクセス加速化事業	
1. 現状分析	129
2. 分析を踏まえた長所と問題点	131
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	132
第12章 産学連携活動	
(1) 産学連携活動	
1. 現状分析	133
2. 分析を踏まえた長所と問題点	137
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	137

(2) Global Technology Initiative Consortium (GTI コンソーシアム) による産学官連携活動

1. 現状分析	139
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	140
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	140

第 13 章 芝浦工大の SDGs への挑戦 “Strategy of SIT to promote SDGs”

1. 現状分析	141
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	142
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	142

第 14 章 研究活動と研究体制の整備

1. 現状分析	143
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	146
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	147

第 15 章 教職課程

1. 現状分析	148
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	158
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....	159

大学概況

(1) 大学設置年

1949（昭和24）年

(2) 所在地

東京都江東区豊洲 3-7-5

埼玉県さいたま市見沼区深作 307

(3) 理念・目的

本学は教育基本法及び学校教育法の定めるところにより、学術の中心として深く工学の研究を行い世界文化に貢献し、併せて広く一般の学術教養と専門の工業教育を施すことにより、学生の人格を陶冶し、学理を究めさせ体位の向上を図り、もって優秀なる技術者を養成することを目的とする。 「芝浦工業大学学則」第1条

(4) 学部・研究科等

工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部、理工学研究科

(5) 収容定員

学士課程	7,440人
修士課程	1,600人
博士（後期）課程	99人

第1章 理念・目的

基本情報一覧

基本資料

文書	URL・印刷物の名称
規程集	学校法人芝浦工業大学規程集 内容現在令和7年 https://kitei2.sic.shibaura-it.ac.jp/ (要認証・学内ユーザーのみ)
寄附行為又は定款	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/summary/endowment.html
学則、大学院学則	https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/index.html
履修要項・シラバス	https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/
備考	

大学の理念・目的

規程・各種資料名称 (条項)	URL・印刷物の名称
建学の精神／教育の理念・目的／3つの方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/index.html
「芝浦工業大学学則」第1条	https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/index.html
備考	

※ 関係法令：学校教育法施行規則第172条の2第1項

学部・研究科等の目的

学部・研究科等の名称	規程・各種資料名称 (条項)	URL・印刷物の名称
工学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering/#anc4
システム理工学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/systems/#anc4
デザイン工学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/design/#anc4
建築学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/architecture/#anc4
理工学研究科	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/graduate/#policy
備考		

※ 関係法令：大学設置基準第2条、専門職大学設置基準第2条、大学院設置基準第1条の2、学校教育法施行規則第172条の2第1項

中・長期計画等

名称	URL・印刷物の名称
学校法人 芝浦工業大学 中長期 (8 か)	学校法人 芝浦工業大学 中長期 (8 か年) 計画 (2020～2027 年度) “創立 100 周年に向けた経営ビジョン”

名称	URL・印刷物の名称
年) 計画	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/management_vision/index.html
Centennial SIT Action	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/centennial_sit_action.html
備考	

※ 関係法令：国立大学法人設置法第 31 条、地方独立行政法人法第 26 条、私立学校法第 45 条の 2

1. 現状分析

評価項目① 大学の理念・目的を適切に設定していること。また、それを踏まえ、学部及び研究科の目的を適切に設定し、公表していること。

< 評価の視点 >

- 大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。
- 理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。

本学は建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を明確に掲げ、大学学則第 1 条において、工学の研究と教育を通じて優秀な技術者を養成することを目的として明文化している。

学部・研究科においても、建学の精神に基づき、それぞれの教育研究上の目的を学則に定め、学科・課程・専攻レベルに具体化している。これにより、大学から各組織へと理念が体系的に展開され、人材育成の目的が一貫して設定されている。

また、近年はグローバル化を踏まえ、教育理念を「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」と定め、各種教育プログラムを推進している。

理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

建学の精神をはじめとし、各学部・研究科および学科・課程（専攻）における教育研究上の目的も、本学ウェブサイトや刊行物に明示し、学内外に公表している【根拠資料 1-1（ウェブ）】【根拠資料 1-2（ウェブ）】。

学生への周知については、理念や目的を学習の手引き等に記載する他、新入生ガイダンス期間中に行う「フューチャー・ビジョン・ワークショップ」にて建学の精神や教育の理念を踏まえて、所属する学位プログラムのディプロマ・ポリシーと学修・教育到達目標（m DP）の関係を学ぶなど、理解を深める機会を設けている。

教職員向けには、新任研修時に、本学の歴史、理念、教育方針について理解を深める機会を設けている。

さらに、創立者と本学の理念を紹介する「有元史郎 MEMORIAL CORNER」を 2024 年に豊洲キャンパスに設置し、学内はもとより一般公開することで、対外的発信と歴史的理解

の促進を図っている【根拠資料 1-3（ウェブ）】。

評価項目② 大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。

<評価の視点>

- 中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。
- 中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。

法人では、2020年3月に「学校法人芝浦工業大学中長期（8か年）計画（2020～2027年度）」を策定した。本計画は「創立100周年に向けた経営ビジョン」を掲げ、100周年を迎える2027年に「我が国の理工学系私学としてトップの社会的評価を獲得する」ことを目標としている。策定に際しては大学内外の情報分析に加え、組織や財務に関する検討事項も盛り込んでいる（10章にて詳述）【根拠資料 1-4（ウェブ）】。

大学では、100周年に向けた中長期ビジョンとして Centennial SIT Action（CSA）を2015年に策定した。本ビジョンは現在では学校法人の中長期計画の一環として推進されている。CSAでは「2027年にアジア工科系大学トップ10」を目標として掲げ、①理工学教育日本一、②知と地の創造拠点、③グローバル理工学教育モデル校、④ダイバーシティ推進先進校、⑤教職協働トップランナーを重点テーマとしている。「大学院進学率60%」「年間論文数600本」「国際共著数200本」「女子学生比率30%」「女性教員比率30%」「職員女性管理職比率50%」などのKPIを掲げており、主要なKPIについては、進捗と経過を本学ウェブサイトで公表している【根拠資料 1-5（ウェブ）】。

中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

法人では、毎年度4月の全学期首会議と10月の全学期中会議で、中長期計画およびCSAの進捗状況を共有し、検証を行っている。

大学では、大学会議という会議体を設け、CSAの進捗を共有し、検証している。なお、2025年度の大学会議は5月と3月の年2回開催することとしている。5月回には目標や行動計画の策定を行い、3月回では振り返りを行う。また、10～11月には、書面での中間報告を実施しフォローが必要な案件については学部長・研究科長会議等での確認を行う。

CSAについては、進捗管理の方法そのものについても見直しを行っている。例えば行動計画の策定単位について、従来は学長室の重点分野や各学部・研究科・センター等の単位で作成してきたが、近年、行動計画の重複や進捗管理業務の肥大化が課題となっていた。そこで、2025年度より、策定単位を12グループ（①広報・ブランド、②入試戦略、③キャリア支援戦略、④理工学教育日本一（教育）、⑤知と地の創造拠点（研究・社会連携）、⑥グローバル理工学教育モデル校（国際化）、⑦ダイバーシティ推進先進校、⑧工学部、⑨システム工学部、⑩デザイン工学部、⑪建築学部、⑫理工学研究科）に再編し、重複解消、

連携の促進、進捗管理の効率化を図った【根拠資料 1-6】。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学は、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」をグローバル化に対応させ、教育理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」として明確化するなど、時代の変化に応じて社会に貢献できる姿勢を建学以来継承している。

学部・研究科においても、大学の理念・目的を踏まえ、人材育成および教育研究上の目的を設定しているが、必要に応じた見直しをかけている。直近では 2020 年度に見直しを実施し、学科・課程・専攻の目的も合わせて改定した。なお、2024 年度には工学部が課程制へ移行し、2026 年度にはシステム理工学部が同じく課程制へ移行予定であるが、これらの改組の際にも見直しをかけている。

中長期計画については、法人・大学において適切に設定し、進捗管理も着実にやっている。CSA については 2025 年度からは行動計画の策定単位を見直すなど、推進体制そのものについても改善が図られている。

上記のように PDCA サイクルを回すことが組織文化として定着している点は大きな強みである。

分析を踏まえた問題点

財務部の中長期財務シミュレーションは将来環境の不確実性を考慮するため保守的になりやすい。その結果、ブランド力向上に向けた事業予算に制約が生じる可能性がある点に留意が必要と認識している。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

2027 年の創立 100 周年以降に向けて、将来ビジョン検討委員会の下で次期中長期計画の策定を進めている。2025 年 7 月の委員会にて分科会設置が決定され、以後、法人・大学・併設校の分科会を設置し、2028～2037 年度の学校法人および大学・併設校のビジョン・計画の検討を開始した。各分科会の中間報告を 2026 年 7 月、最終報告を 2026 年 12 月に実施の上、理事会へ報告し、最終決定する予定である。

財務計画については、財務シミュレーションを適時見直しながら盤石な財務基盤を維持している。一方で、外部環境の変化が加速する中、将来見通しの精度向上と変化への機動的対応が重要となる。引き続き、柔軟かつ戦略的に財務計画を更新し、必要な投資を適切に行う体制を強化していく。

全体のまとめ

本学は、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を建学の精神とし、これをグローバル化に対応させた教育理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」

の下で、大学から学部・研究科・課程・学科まで一貫した人材育成目的を設定・公表している。ウェブサイト、刊行物を通じて社会に、ガイダンスや新任研修等を通じて学生・教職員に周知している。

中長期計画として、法人は 2020 年に「2020-2027 年度中長期計画」を策定し、大学は 2015 年に CSA を策定している。KPI を設定し、全学会議や大学会議等で進捗を定期的に検証しており、計画単位の再編など推進体制の改善も進む。現在、2028 年度以降の計画も検討中である。

第2章 内部質保証

基本情報一覧

内部質保証

内部質保証の方針・手続	URL・印刷物の名称
内部質保証に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/education/evaluation/quality_assurance.html
全学内部質保証推進組織	学部長・研究科長会議
所管事項	「芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程」から抜粋 (目的) 第2条 学研会議は、次の各号のうち、学長の求めに応じて大学の業務執行と質保証、改善に関する事項を審議し、学長に意見を述べるものとする。 <ol style="list-style-type: none">(1) 将来計画に関する事項(2) 教育及び研究組織に関する事項(3) 教育課程の編成に関する事項(4) 内部質保証に関する事項(5) 教育・研究予算に関する事項(6) 教員の構成に関する事項(7) 学生の指導育成に関する事項(8) 学則に関する事項(9) 入学者選抜の方針及びその他入試全般に関する事項(10) 学内各部局運営上必要な事項(11) 大学が決定した事項の具体的履行措置に関する事項(12) その他学長から審議を求められた事項
名簿 (URL・印刷物の名称)	「芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程」から抜粋 (構成) 第3条 会議の構成員は、次の各号に掲げる者とする。 <ol style="list-style-type: none">(1) 学長(2) 副学長(3) 学部長(4) 大学院理工学研究科長(5) 監事(6) 事務局長

	<ul style="list-style-type: none"> (7) 豊洲学事部長 (8) 大宮学事部長 (9) 国際部長 (10) 入試部長 (11) 研究推進室長 (12) 就職・キャリア支援部長 (13) 情報システム部長 (14) 財務部長 (15) その他学長が指名した者、若干名
備考	

※ 内部質保証に係る全学的な体制を表した図を、この下に掲載してください。

体制図

芝浦工業大学 内部質保証システム

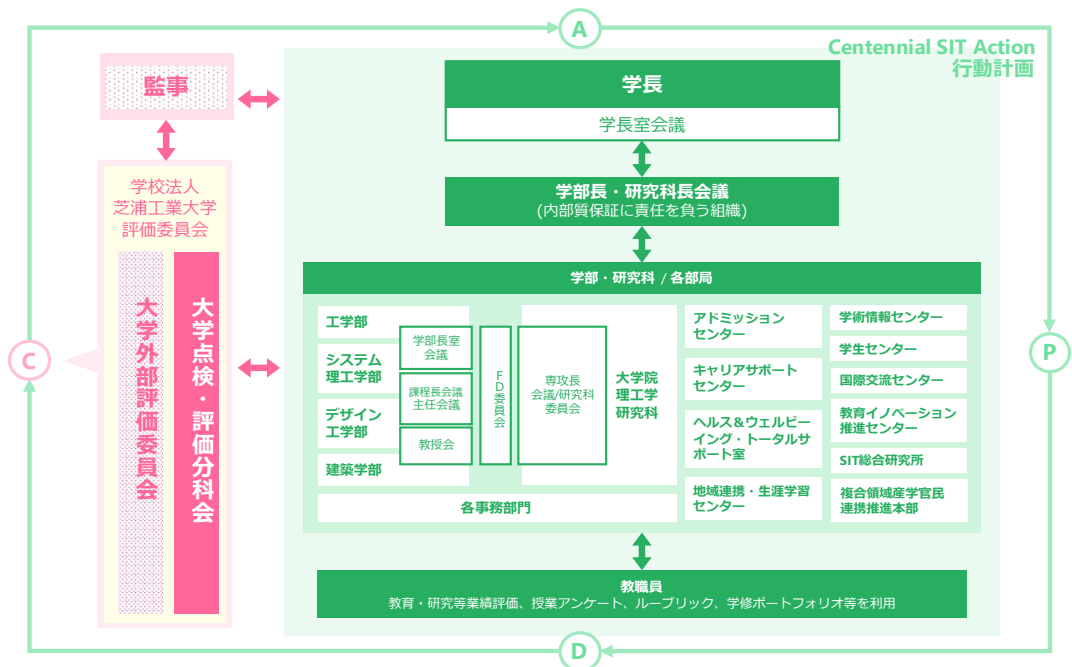


図 2-1 芝浦工業大学 内部質保証システム

設置計画履行状況調査等への対応（5カ年）

指摘区分	指摘事項	指摘年度	改善状況	改善状況に関する根拠資料 (設置履行状況調査結果など)
	なし			
備考				

※ その他、文部科学省からの勧告等に関することは、点検・評価報告書本文に記載してください。

前回の認証評価からの改善状況

改善報告書 URL	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/Improvement_Report.pdf
改善報告書検討結果 URL	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/Improvement_Report_Examination_Results.pdf

情報公表

項目	URL
点検・評価報告書	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/education/evaluation/inspection.html

[教育情報]

教育研究上の目的	基準 1
教育研究上の基本組織	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#b
学位授与方針	基準 4 参照
教育課程の編成・実施方針	基準 4 参照
学生の受け入れ方針	基準 5 参照
教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#c
入学者の数、収容定員及び在学する学生の数	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#e
卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#e
授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#f
成績評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#g
校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#h
授業料、入学料その他の大学が徴収する費用	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#i
修学支援、生活支援、進路支援その他の学生支援	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#j
財務情報	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#o
備考	

※ 関係法令：学校教育法第 109 条第 1 項、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項及び第 2 項、教育職員免許法施行規則第 22 条の 8

[学習成果等]

情報	ウェブサイト名称・URL
「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報	

情報	ウェブサイト名称・URL
各授業科目における到達目標の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・入学年度別・年次毎の平均履修・習得単位数 https://exploratory.io/note/6678715061536728/SIT-Fact-Book-AkW4ApC2IE (SIT Fact Book→学生→入学年度別・年次毎の平均履修・習得単位数) ・自己評価・授業評価アンケート集計結果 https://web.sic.shibaura-it.ac.jp/app/webroot/reflection/?bu=1
学位の取得状況	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/degree.html
学生の成長実感・満足度	https://docs.google.com/spreadsheets/d/e/2PACX-1vR-hpxJsBVM8P8OHNoGmHmSL7NXw10nq5AtaK_PBn4WHyvfX0nFLsX6We_n9sY5jhCXeCss0F9RCtP3/pubhtml
進路の決定状況等の卒業後の状況（進学率や就職率等）	※前掲「情報公表」参照
修業年限期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率	※基礎データ表6参照
学修時間	https://web.sic.shibaura-it.ac.jp/app/webroot/reflection/?bu=1#time
学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報	
入学者選抜の状況	https://admissions.shibaura-it.ac.jp/admission/exam_past_results.html
教員一人あたりの学生数	※基礎データ表1参照
学事暦の柔軟化の状況	※後掲「授業期間及び単位計算」参照
履修登録単位の登録上限の状況	※後掲「履修登録単位数の上限」表参照
授業の方法や内容・授業計画（シラバスの内容）	※前掲「基本資料」表参照
早期卒業や大学院への飛び入学の状況	https://www.shibaura-it.ac.jp/examinee/graduate/matching2_1.html
FD・SDの実施状況	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/education/faculty_development/
備考	

関係：教学マネジメント指針（中央教育審議会大学分科会）別紙3

[教職課程]

項目	URL
教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/teacher-training_license22-6_2025.pdf

項目	URL
教員の養成に係る組織及び教員の数、各教員が有する学位及び業績並びに各教員が担当する授業科目に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/teacher-training_license22-6_2025.pdf
教員の養成に係る授業科目、授業科目ごとの授業の方法及び内容並びに年間の授業計画に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/teacher-training_license22-6_2025.pdf
卒業者の教員免許状の取得の状況に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/teacher-training_license22-6_2025.pdf
卒業者の教員への就職の状況に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/teacher-training_license22-6_2025.pdf
教員の養成に係る教育の質の向上に係る取組に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/teacher-training_license22-6_2025.pdf
備考	

関係法令：教育職員免許法施行規則第 22 条の 6

1. 現状分析

評価項目① 内部質保証のための方針を適切に設定していること。また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備し、適切に機能させていること。

< 評価の視点 >

- 内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任）や手続を明らかにしているか。
- 教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。
 - 3つの方針の策定の調整・支援
 - 体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援
 - 効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援
 - 学習成果の可視化に向けた調整・支援
 - 自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援
- 大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教職課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- 学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。
- 行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任）や手続を明らかにしているか。

本学は、「芝浦工業大学内部質保証に関する内規」に基づき、学則に掲げる目的の実現に向けて、自己点検・評価を継続的に行い、教育の質の恒常的な保証と向上を図っている。また、これに基づく「内部質保証の方針」を策定し、その内容をウェブ上で公表している【根拠資料 2-1】【根拠資料 2-2（ウェブ）】。

方針は、「1. 基本的な考え方」、「2. 内部質保証に関連する学内の諸組織」、「3. 本学の諸方針と改善・改革のための行動指針」からなる。以下に概要を記載する。

「1. 基本的な考え方」

内部質保証の推進責任を担う全学組織を学部長・研究科長会議（学研会議）と定めている。【根拠資料 2-2（ウェブ）】。

学研会議の構成員は、学長、副学長、学部長、大学院理工学研究科長、監事、事務局長、学事本部長、豊洲学事部長、大宮学事部長、国際部長、入試部長、研究推進部長、就職・キャリア支援部長、情報イノベーション部長、財務部長、並びに学長指名の SIT 総合研究所長、学生センター長、キャリアサポートセンター長、国際交流センター長、学術情報センター長、IR 担当教員、学長補佐で構成している。

その他、認証評価機関の定める大学基準に準拠し、大学全体および学部・研究科ごとに毎年自己点検・評価を実施し、「大学外部評価委員会」による評価を行い、その結果を学内外に公表するものとしている。

「2. 内部質保証に関連する学内の諸組織」

法人全体については「学校法人芝浦工業大学評価委員会」、大学全体および学部・研究科については「大学点検・評価分科会」が担うこととし、「大学外部評価委員会」により学外有識者の評価も受けることとしている。

また、「教育の質保証に向けた活動に関連する学内の諸組織・主体」としては、学研会議が教学の改善を検討・推進している。各学部においては教授会・学部長室会議・FD 委員会にて、研究科においては、研究科委員会・専攻長会議・FD 委員会にて、課題や改善点を協議している。加えて、教育イノベーション推進センターでは、全学的施策の策定・提案、FD・SD 活動の支援を行う。また、各教員は教育職員人事評価制度により自己点検・評価を行って教育・研究の質を保証している【根拠資料 2-2（ウェブ）】。

「3. 本学の諸方針と改善・改革のための行動指針」

大学、学部・研究科、課程・学科・専攻が教育研究上の目的と三つの方針を設定し、年度ごとに自己点検・評価を実施している【根拠資料 2-2（ウェブ）】。さらに、本学は「創立 100 周年の 2027 年にアジア工科大学トップ 10 に入る」という目標を掲げ、課題を Centennial SIT Action (CSA) として学内で共有し、社会に公表している【根拠資料 1-5（ウェブ）】。各組織は当該施策を行動計画に落とし込み、PDCA を回して進捗・達成状況を学研会議や大学会議等で定期的に共有し、横断的に検証している。

教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

学研会議は、「教育及び研究組織に関する事項」「教育課程の編成に関する事項」「内部質保証に関する事項」等を審議すると規程で定めており、学長室、学部・研究科、付置機関、事務部門から提出される議題について、大学全体の観点から、教育研究活動の有効性を検証し、全学方針を決定する【根拠資料 2-3】。

決定された方針は各部局に共有され、部局はその方針に基づき施策の実施と改善を行う。必要に応じて、進捗や課題を随時学研会議に報告・相談する。学研会議は隔週で開催されており、迅速なPDCAサイクルにより教育の質向上に向けた内部質保証を機能させている。

3つの方針の策定の調整・支援

本学では、大学・学部・研究科の3つの方針の策定・改訂は学研会議の審議事項として位置づけ、「3つのポリシーの体系的な見直し方針」および「学部・研究科（学位プログラム・学科・専攻）の3つの方針策定チェックリスト」に基づき、方針間の整合性を全学的な観点で確認し、各部局の方針策定を支援・調整している。【根拠資料 2-4】【根拠資料 2-5】。

なお、これらのガイドラインは、2016年3月に中央教育審議会が発出した「『卒業認定・学位授与の方針』、『教育課程編成・実施の方針』及び『入学者受入れの方針』の策定及び運用に関するガイドライン」に基づき2016年4月に整備したものである。これらのガイドラインそのものについても定期的に見直しをかけており、2024年度には大学院理工学研究科においてディプロマ・ポリシーと学位審査ルーブリックの整合性をチェックすることを追加するなどの更新を行っている。

体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援

本学では、体系的・組織的な教育課程の編成に関する議題を各部局から学研会議に付議し、全学的な視点から審議・助言を行うことで、教育課程編成に係る調整・支援を行っている。学研会議は、学長、副学長、学部長、研究科長等の教学責任者に加え、付置機関および事務部門の要職者で構成されており、全学的な調整・マネジメントが可能である。

また、体系的・組織的な教育課程の編成をはじめ、教学マネジメント全般については、教育イノベーション推進センターも重要な役割を担っている。同センターのセンター長をはじめ、同センターに置かれている7つの部門（データサイエンス、先進教育、教職支援、FD・SD推進、IR、全学開講・学科間開講検討、カリキュラムマネジメント）の部門の大半には学長補佐を配置しており、学研会議との連携を円滑化している。

特に、カリキュラムマネジメント部門（2019年度設置）は、2021年度以降、学研会議を通じて、全学部の学修・教育到達目標（mDP）とカリキュラムの整合性確認および改善支援を継続的に実施している。

効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援

本学では、効果的な教育方法の開発とその全学的展開を、教育イノベーション推進センターを中心に推進している。学研会議は、これらの取組の方針調整や学内展開を支援する役割を担い、関係部局との連携を通じて全学的な実装を促進している。

例えば、コロナ禍を契機に海外協定校や企業と連携した課題解決型プログラム（グロー

バル PBL) を Collaborative Online International Learning (COIL) 型教育として学内展開するにあたっては、普及を加速するため、2023 年度に学研会議構成員の学長補佐を COIL 担当に任命し、FD/SD 講演会の実施を支援した【根拠資料 2-6 (ウェブ)】。

また、AI の教育・研究への活用については、学内のグッドプラクティスを共有するため、2025 年度には教育イノベーション推進センター先進教育部門長(学長補佐)が中心となり、FD/SD 研究会を開催するなどしている。

学習成果の可視化に向けた調整・支援

本学では、学修成果の可視化とその活用を全学的に推進するため、学研会議において取組方針の共有、進捗確認、課題の協議を行い、各部署の取組を調整・支援している。学研会議の審議結果は、教育イノベーション推進センター等の関係部門と連携しつつ、継続的な改善につなげている。

例えば、本学は、2014～2019 年度に「大学教育再生加速プログラム (AP)」において、「アクティブ・ラーニング」「学修成果の可視化」をテーマとする複合型に採択され、SIT ポートフォリオを導入したが、AP 終了後は教育イノベーション推進センターが取組を継承し、学研会議に関連情報を報告のうえ改善を図っている。

また、本学ではディプロマ・サプリメントを発行しており、これらの掲載項目について企業から意見をいただいているが、これらの意見などは学研会議にて共有され、その内容について協議・検討などが行われている。

自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援

本学では、大学全体、学部・研究科、学科・課程ごとに毎年自己点検・評価を実施し教育改善につなげる内部質保証サイクルを構築しているが、学研会議は、その結果を受けて全学的な課題と改善方針を確認し、各部署に対し改善に向けた指示や助言を行うことで、自己点検・評価の実施と結果の活用を調整・支援している。

具体的には、大学点検・評価分科会が作成した報告書を学研会議で審議し、改善すべき点や重点方針を示したうえで、各部署はその内容を翌年度の行動計画に反映する。さらに、年度中に進捗状況の報告を受け、必要に応じて追加的な助言を行うことで、改善が継続的に循環する仕組みを維持している。

S*gsot Portfolio

- スマートフォンでは画面を横長にすると見やすくなります。
- PCではウィンドウを横長にしすぎると見づらくなります。
- 「詳細を確認する」を押すと、グラフが拡大され、より詳細な情報が表示されます

今期の学修目標

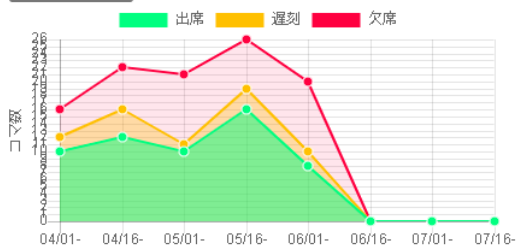
[詳細を確認する](#)

卒業研究が忙しいが、履修した授業の単位はできるだけ多くとれるように努力する。また、ボランティア活動やアルバイトも積極的に行い、充実した大学生活が送れるようにする。

出欠状況

[詳細を確認する](#)

出席率 (含遅刻) 65%

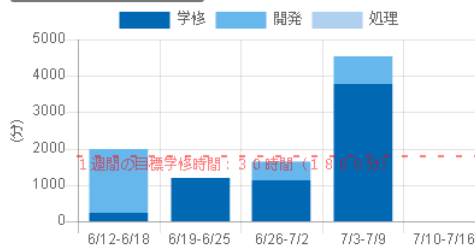


授業外学修時間

[使い方を確認する](#)

[詳細を確認する](#)

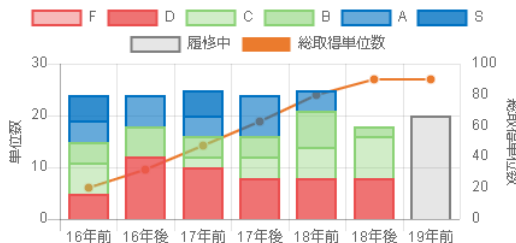
今月 (6週間) の学習時間合計 9346 分



単位取得

[詳細を確認する](#)

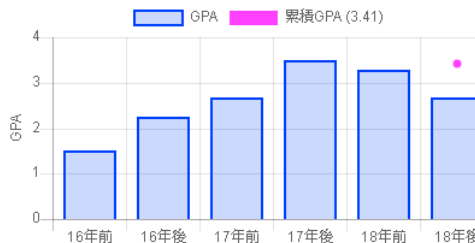
総取得単位数 90



GPA

[詳細を確認する](#)

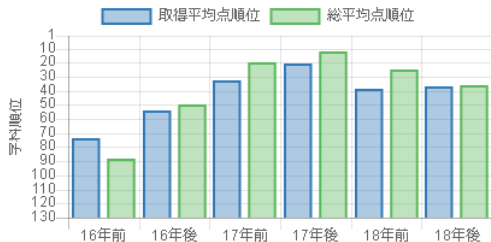
直近 GPA 2.67



学科順位

[詳細を確認する](#)

2019-02-14 (成績発表日) 時点での成績順位です。

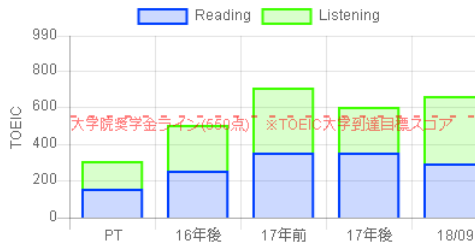


TOEIC Score

[受験票を確認する](#)

[詳細を確認する](#)

最高得点 705



CEFR Level

[詳細を確認する](#)

CEFR

直近 10 件の CEFR レベル

Level **C2**

種別	受験日	CEFR	スコア
IELTS	2099-12-31	B2	Overall band score 6.5 (L:8,R:7.5,S:4,W:5.5)
2017研究室英語	2018-03-31	C2	-

2018春期語学研修 リバプール大学	2018-03-31	C1	-
英検	2018-01-14	C2	1級 合格 (3920)
TOEIC	2018-01-12	B2	790 (L:405,R:385)
Cambridge English	2017-12-14	B2	CAE (165) Failed
TOEIC S&W	2017-12-08	B1	280 (S:160,W:120)
TOEIC Writing	2017-12-08	B1	140
Cambridge English	2017-12-01	C2	CPE (190) Grade C
TOELF IBT	2017-12-01	A2	20 (L:5,R:5,S:5,W:5)

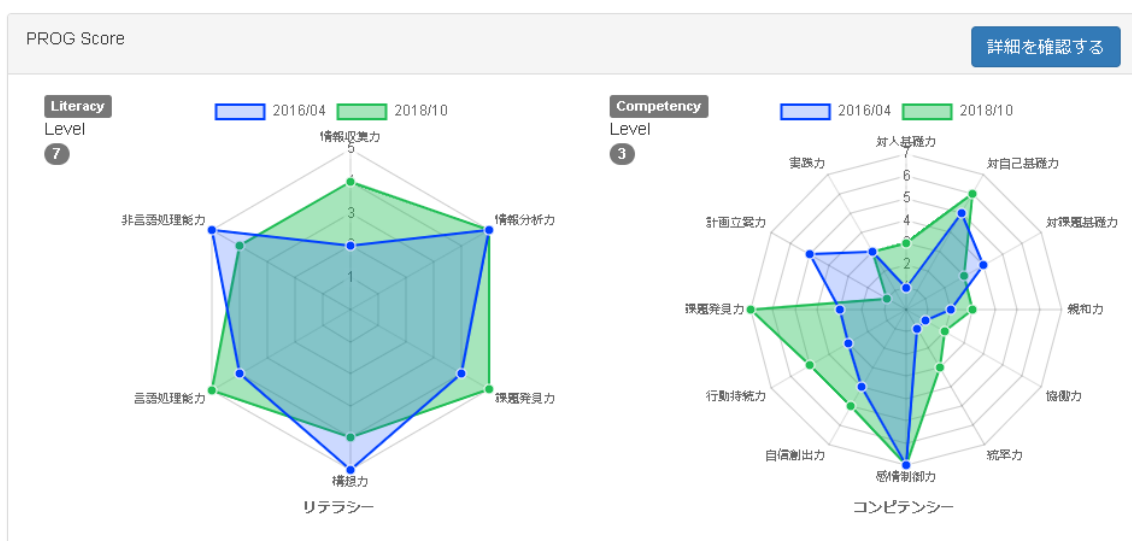


図 2-2 SIT ポートフォリオ (例)

大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教職課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的の実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

本学では、大学全体、学部・研究科、各課程・学科、科目部門および教職課程組織において、毎年度自己点検・評価を実施し、結果を組織改善に反映する内部質保証体制を整えている。自己点検・評価は「学校法人芝浦工業大学評価規程」に基づき、学校法人評価委員会および大学・経営等の分科会のもと体系的に行っている【根拠資料 2-7】。各組織の自己点検・評価結果は、翌年度の CSA 行動計画に反映し、改善を継続している。

また、客観性と妥当性を確保するため、各評価委員会には学外委員が参画している。学外委員からの指摘や助言は学外委員自身により総括として取りまとめられ、学研会議を通じて全学に共有し、教育・運営改善に活用している【根拠資料 2-8 (ウェブ)】。なお、参考までに、各評価委員会に参加している学外委員の数は、学校法人評価委員会 3 名、大学外部評価委員会 5 名、法人運営外部評価委員会 2 名である。

学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や視点を取り入れるなどの工夫をしているか。

自己点検・評価の客観性と妥当性を高めるため、学生の意見や視点を各レベルで計画的に取り入れている。

全学レベルでは、大学外部評価委員会において大学関係者が同席しない形式で学生インタビューを実施し、得られた意見を評価対象として活用している。加えて、毎年「学生自治会と大学教職員の話し合い」を開催し、学長室員・各学部長室員・学生センター員・関連部署の事務職員が出席して、授業内容、課外活動、学生支援などについて意見交換を行い、その内容を大学運営に直接反映している。

教育課程レベルでは、本学大学院へ内部進学した修士課程1年生へのインタビュー結果を整理してフィードバックし、教育活動や制度の改善につなげている。さらに、2017年度から大学 IR コンソーシアムに加入し、他大学横断の学生調査結果を用いて学修成果を測定している。これにより、全国的なベンチマーキングを通じて本学や各学部の立ち位置を踏まえた教育改善と調査設計を実施している。

授業科目レベルでは、自己評価・授業評価アンケートに加え、研修を受けた学生が教員の要請に応じて授業の観察・記録を行い、学生の視点による客観的情報を当該教員に提供する SCOT (Students Consulting on Teaching) 制度を運用している。毎年10名程度の教員が本制度を活用し、授業改善に役立てている【根拠資料4-27(ウェブ)】。

行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

行政機関・認証評価機関からの指摘に適切かつ計画的に対応している。2018年度の大学基準協会による第3期認証評価では「大学基準に適合」と認定された一方、是正勧告1件と検討課題3件の指摘を受けた【根拠資料2-9(ウェブ)】。これらの指摘に対して速やかに改善に着手し、2022年度に改善報告書を提出した(基本情報:改善報告書 URL)。同報告書の検討結果では「再度報告を求める事項はない」との結論を受領しており(基本情報:改善報告書検討結果 URL)、「引き続き改善が求められる」とされた項目についても2024年度までに対応を完了している。

評価項目② 大学の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしていること。

<評価の視点>

- 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。
- 教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会に分かりやすく公表しているか。

教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

本学は、大学全体および各学部・研究科で、大学基準協会の評価基準・項目に基づく自己点検・評価を毎年度実施し、その結果を「芝浦工業大学点検・評価報告書」として本学

ウェブサイトで公表している（基本情報：点検・評価報告書）。

さらに、学部・研究科に加えて、学科・課程、科目群・部会、教職課程でも自己点検・評価を行い、大学全体の教職支援室および教職課程を有する学部・研究科の教職支援室で取りまとめて本学ウェブサイトにて公表している。

加えて、「教員データベース」において、教育研究活動や大学運営・社会貢献に関する情報を公開している【根拠資料 2-10（ウェブ）】。

財務情報については、各年度の事業計画、当初予算、補正予算、決算各書類・財務計算書類、監査報告書、事業報告書を本学ウェブサイトにて公表し、透明性の確保と説明責任の履行に努めている【根拠資料 2-11（ウェブ）】。

教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会にわかりやすく公表しているか。

学生の学習実態と学習成果に関する情報を本学ウェブサイトにて公表している。具体的には、学生による教育評価アンケート（卒業時アンケート）、自己評価・授業評価アンケート、卒業生アンケート、企業評価アンケートの集計結果を公開している。

自己評価・授業評価アンケートでは、各科目の学修時間や満足度に加え、シラバスの達成目標ごとに学生が自己達成度を5段階（ルーブリック）で評価し、その結果を学部別に取りまとめて掲載している。さらに、学生自治会との連絡会議での意見を踏まえ、2024年度から「この授業を後輩や他学部の学生にどの程度薦められるか」という推薦度の設問を追加して実施している【根拠資料 2-12（ウェブ）】。

評価項目③ 内部質保証システムの有効性及び適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っていること。

< 評価の視点 >

- 内部質保証システムの整備や機能の状況を定期的に点検・評価し、その結果に基づき、教育の質を保証する仕組みとしてより有効に機能できるよう改善・向上に取り組んでいるか。

本学は、内部質保証システムの有効性を高めるため、体制を定期的に見直している。

例えば学研会議には、従来、学長補佐は参画していなかったが、2021年6月以降には「その他学長が指名した者」として参画することとなった。これにより、各種テーマについて全学的な観点から議論が可能となった。

2024年4月には、6つのセンター長（学生センター長、キャリアサポートセンター長、学術情報センター長、アドミッションセンター長、地域連携・生涯学習センター長、教育イノベーション推進センター長）について、学研会議構成員である学長補佐を任命する体制とした。これにより学研会議と各センターの意思疎通を迅速化した。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学の内部質保証の長所は、推進主体である学研会議が実質的に機能している点にある。学研会議は概ね隔週で開催し、構成員は学部長・研究科長に加え、センター長や事務部門の長で構成している。定例の審議・報告に加えて、突発的な問題や IR 分析等で把握した課題が各部局から速やかに提出され、議論される。この仕組みにより、エビデンスに基づいて課題を迅速に共有し、対応を検討できる体制を確立している。

教職学(教員・職員・学生)協働を基盤として内部質保証を進めている点も強みである。

分析を踏まえた問題点

内部質保証の運用に大きな問題はないが、学研会議への議題集中による負荷増が見られる。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

学研会議では、多岐にわたる案件を審議し、エビデンスに基づいた改善を迅速に進めている。一方で、議題増加に伴う負荷集中が想定されるため、会議体の運営効率化に取り組む必要が生じている。具体的には、議題の精査、報告の書面化、説明資料の標準化、関連部署との事前調整、タイムマネジメント、議題時間の事前宣言制度などを取り入れ、審議すべき事項に集中できる体制の構築を目指す。

全体のまとめ

本学は、「内部質保証の方針」と関連規程に基づき、方針・体制・手続きを整備し、学研会議を中核に全学的 PDCA を運用している。大学全体・学部研究科・学科等の各レベルで毎年自己点検・評価を実施・公表し、外部評価委員会を含む評価体制により客観性を確保している。あわせて、学生インタビューや SCOT を通じて学生の視点を反映している。教育イノベーション推進センターと連携し、カリキュラムの定期的な確認、COIL 推進、FD/SD の実施支援、SIT ポートフォリオによる学修成果の可視化を継続している。認証評価機関からの指摘には適切に対応し、改善報告の結果を踏まえて必要な是正・改善を完了している。

情報公開については、点検・評価結果や教育研究・財務情報を適切に公表し、社会への説明責任を果たしている。さらに、学長補佐の参画拡充等により意思決定の機動性と連携性を高め CSA に基づく定量目標の設定と進捗共有を通じて不断の改善を推進している。

以上より、本学の内部質保証は大学設置基準の趣旨に適合し、教育の質の保証と向上に向けて有効に機能している。

第3章 教育研究組織

1. 現状分析

評価項目① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況が適切であること。

<評価の視点>

- 大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織（学部・研究科や附置研究所、センター等）を構成しているか。

1927年の創立以来、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」の理念の下で、社会の変化に合わせて教育研究組織を整備してきた。その結果として、現在本学は4学部6課程7学科と大学院1研究科10専攻を要する理工系の総合大学へと発展を遂げている【根拠資料3-1（ウェブ）】。また本学では、付置機関として「学術情報センター」「SIT総合研究所」「教育イノベーション推進センター」を設置している【根拠資料3-2（ウェブ）】【根拠資料3-3（ウェブ）】【根拠資料3-4（ウェブ）】。

「工学部」は1949年から設置している学部で、現在では工学の各分野を網羅した組織体制となっている。近年では国際化を促進するため、2020年10月に「先進国際課程（Innovative Global Program）」を設置し、英語による指導のみで学士号を授与するプログラムの提供を開始した。また、2024年4月には既設9学科を5課程に再編し、課程制への移行を完了した。課程制においては、「分野横断教育」「研究主軸の実践型教育」「課題発見・解決型人材教育」を教育の柱に据え、他コース履修制度、副コース認定制度、3年時からの研究室所属制度を整備するなど、新時代を切り開く人材の育成を開始している【根拠資料3-5（ウェブ）】。

「システム工学部」（現「システム理工学部」）は、1991年に設置した学部で、専門分野の枠を超えた現代社会の工学的問題を解決するため、従来の工学とは異なる分野横断型の新しい学問・技術体系を目指している。システムのアプローチで各工学分野の学問体系を横断的に関連付け、社会の諸課題を解決できる技術者の育成を目的としている。その後、生命科学系人材の社会的な必要性から2008年に「生命科学科」を、金融工学など数理科学系人材の需要を背景に2009年には「数理科学科」を設置し、学部名称もシステム理工学部に変更した。2017年4月に電子情報システム学科、機械制御システム学科、生命科学科の3学科で国際プログラムを開始した。2019年4月には環境システム学科と数理科学科にも開設し、現在は全学科で国際プログラムを実施している。また、2026年度には工学部に続いて課程制へ移行する【根拠資料3-6（ウェブ）】。システム工学・アントレプレナーシップ・キャリアデザイン・SDGs等の「学際科目」を拡充し、分野横断型学修を促進、強化していく。

「デザイン工学部」は2009年に設置した学部で、社会で工学的「感性」の重要性が認知されるようになり、ものづくりと感性を結び付ける人材ニーズの高まりに対応している。デザイン工学部では「社会実装」を重視しており、2025年度にはカリキュラムを2つの系から3つのコース「社会情報システムコース」「UXコース」「プロダクトコース」に改編した【根拠資料3-7（ウェブ）】。新カリキュラムでは、演習または研究を軸とした実践型教育、1年次のラボ探究、2年次ラボ探訪、3年次からの研究室配属と学年・コースが混在

した状態での協創を展開する。また、デザイン工学部では 2028 年度入学者より学生定員を増員すると同時に、1,2 年生の就学地を豊洲キャンパスに移転する都心一貫教育を構想中である。

「建築学部」は 2017 年 4 月に設置した。工学部の建築学科、建築工学科とデザイン工学部の建築・空間デザイン領域（いずれも当時）を統合し、建築に特化した学部として独立した。「工学」の枠組みを超え、豊かな感性と使命感を持つ都市と建築の専門家を育成することを目的としている。

「理工学研究科」は 1963 年に修士課程、95 年に博士（後期）課程を設置した。建学の精神をグローバル化社会に対応させた教育の理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」に基づき、2017 年 4 月に「国際理工学専攻」を設置した。また、2021 年 4 月には、「建設工学専攻」を「社会基盤学専攻」と「建築学専攻」へと改組した。今後も、学部との連続性を考慮した、より質の高い大学院教育を目指す。

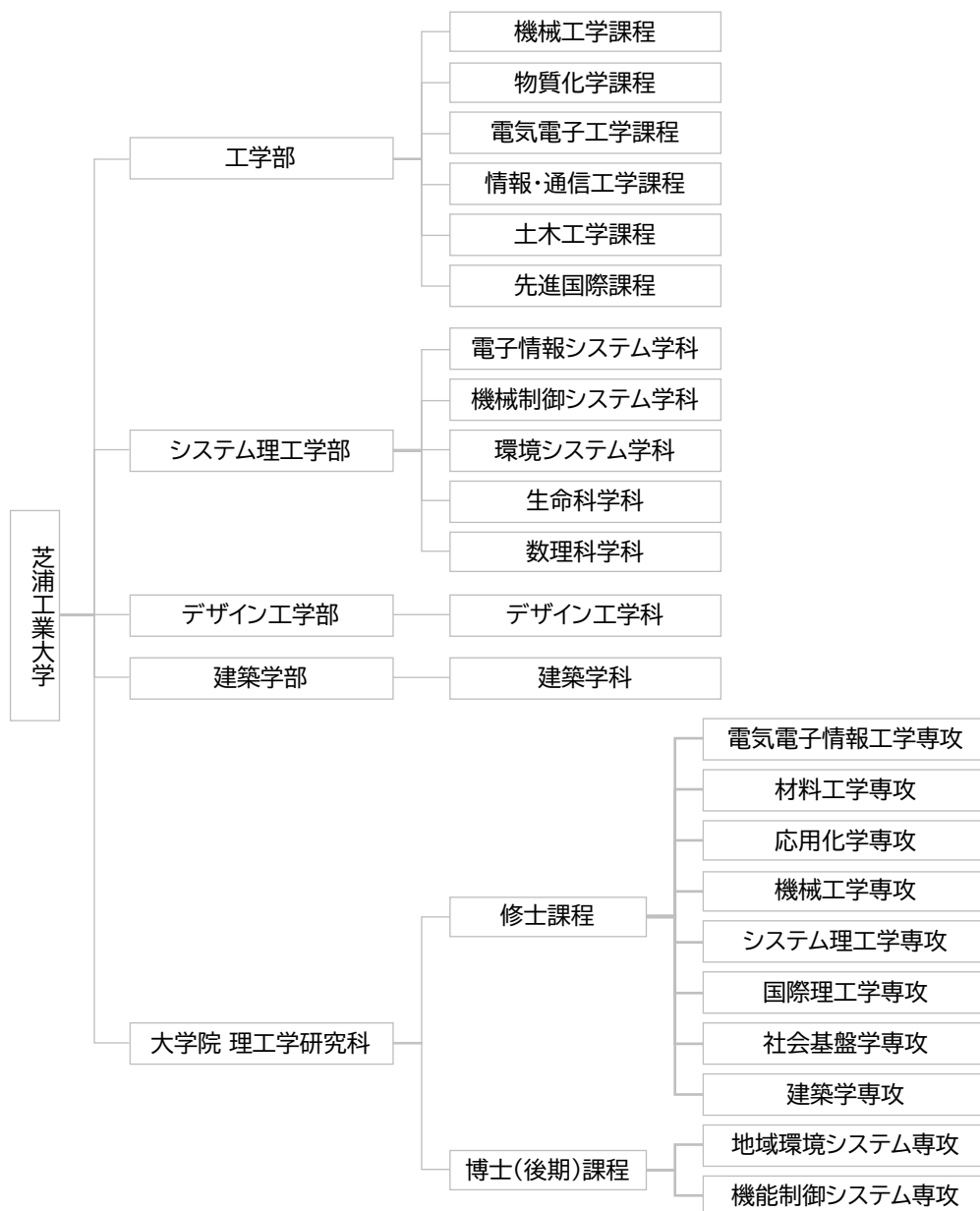


図 3-1 芝浦工業大学の教育組織

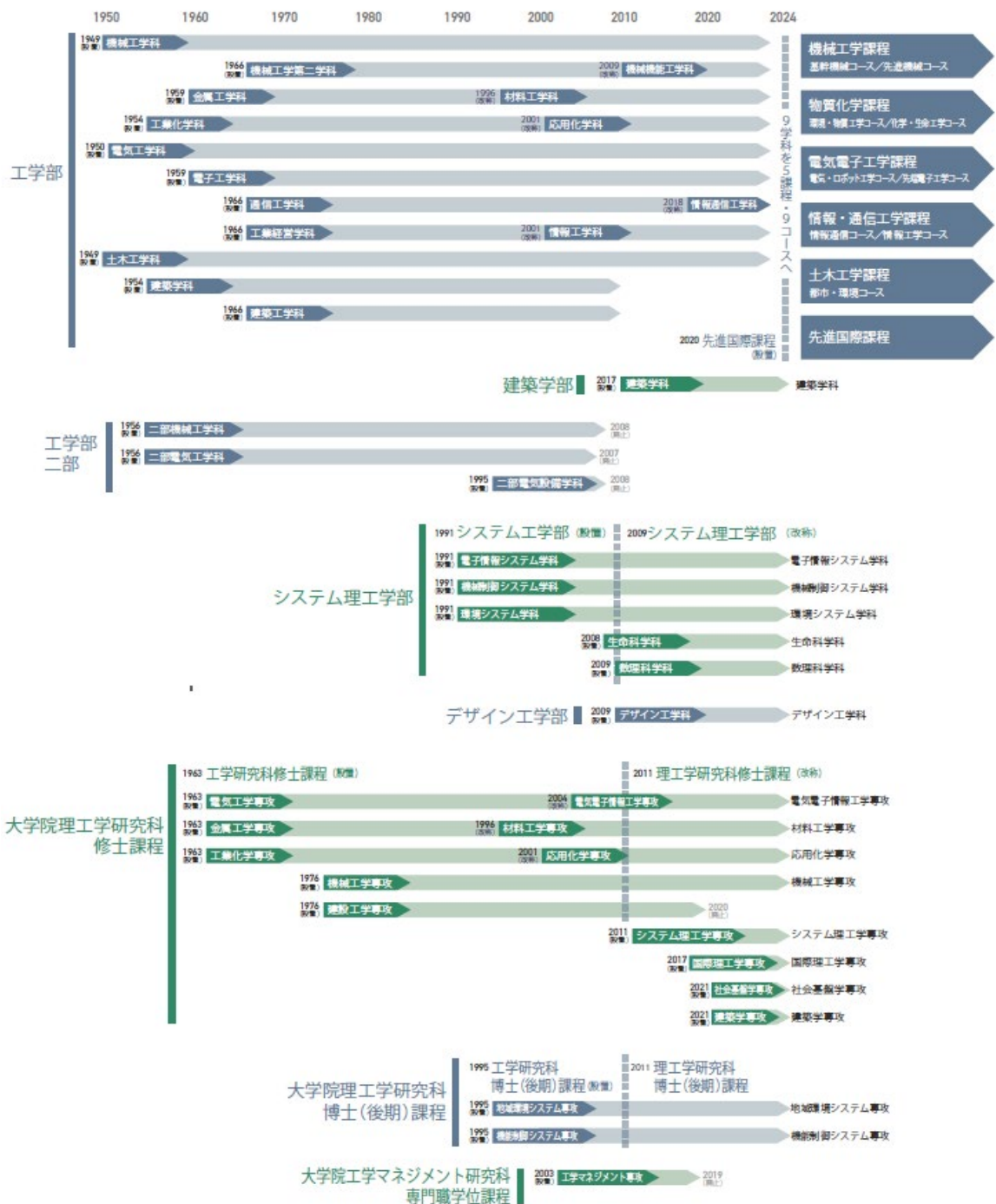


図 3-2 芝浦工業大学 学部・研究科改組系統図

「学術情報センター」は、1996年に設置した組織で、情報環境の整備・維持・開発で教育・研究活動の発展に寄与することを目的としている。教育・研究活動、事務系情報処理における情報環境の整備・維持・開発や学術出版物、資料、文献などの収集、整理や提供などを行っている。

「SIT 総合研究所」は、2009年に設置した組織で、社会に貢献する人材育成とイノベーション創出の促進を目的としている。1997年に設置した先端工学研究機構を吸収し、外部資金も活用しつつ、複数の研究センターが最新設備を整えた環境の中で研究を推進している。

「教育イノベーション推進センター」は、2012年に設置した組織で、教職員の協働による教育の質保証と教育活動の改善を目的としている。2021年度に組織改定を行い、現在は

「IR 部門」「カリキュラムマネジメント部門」「FD・SD 推進部門」「先進教育部門」「教職支援室」「データサイエンス部門」「全学開講・学科間開講検討部門」の7部門で構成している。各部門が連携し、全学的な教学マネジメントの推進組織として重要な役割を担っている。また、本センターは理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組みや教育手法を国内に浸透させる拠点として、2016年7月に文部科学大臣から「教育関係共同利用拠点」の認定を受けた。直近では2024年4月に認定が更新され、認定期間は2027年3月31日までとなっている。【根拠資料3-8（ウェブ）】。

その他特筆すべき組織として、「ベイエリア・オープンイノベーションセンター」を挙げる。これは2022年10月に設置した組織で、企業、地域自治体、金融機関、大学が持つそれぞれの強みを結集し、イノベーションの創出を通して地域の活性化を図ることを目的としている。【根拠資料3-9（ウェブ）】。豊洲キャンパスの本部棟10階に設けた「SIT インキュベーションスクエア」「産学官民連携ラボ」などを研究拠点とし、産学官民が日常的に交流し、共同研究によるイノベーションを創出する協創拠点として運営している。

上記のように、本学では、建学の精神に沿い、社会の変化に対応し、組織改編を推進している。

評価項目② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を活用して改善・向上に向けて取り組んでいること。

< 評価の視点 >

- 教育研究組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、教育研究組織に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

教育研究組織の適切性については、第2章で述べた内部質保証システムの枠組みに基づき、毎年度点検を実施している。その結果、これまでの組織改編は本学の社会的評価の向上に寄与しているといえる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学は、建学の精神の下、社会の変化に応じて教育研究組織の点検・改組を重ね、社会が求める技術者の育成を推進してきた。近年では、国際コースの設置、英語のみで学位取得ができる学位プログラムの設置、課程制への移行など、時代の要請に即した教育改革を着実に実施している。

これらの取組は、外部評価を取り入れた継続的な自己点検・評価の仕組みに支えられており、教育研究組織の適切性を確保しつつ、迅速な意思決定を可能としている点が本学の強みである。

分析を踏まえた問題点

特になし。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

引き続き時代の要請に合わせた改組を検討していく。今後は、学部の課程制移行に併せ、大学院の学位プログラム制移行の検討を進める。

全体のまとめ

本学は、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を理念に掲げ、創立以来、社会の要請と学問の進展に応じて教育研究組織の整備・改組を重ねてきた。学部・課程・専攻の新設や再編はいずれも、時代の変化に対応し、学生が主体的に学び実践的能力を養う教育体制の構築を目的としている。

また、定期的な自己点検・評価および外部評価を通じて組織の適切性を検証し、継続的な改善を図っている。

今後も、課程制・学位プログラム制への移行などを通じて教育研究体制の柔軟化を進め、社会的要請に迅速に応えうる組織運営の実現をめざす。

第4章 教育・学習

基本情報一覧

学位授与方針・教育課程の編成実施方針・学生の受け入れ方針

学部・研究科等名称	URL
工学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering/#anc4
システム理工学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/systems/#anc4
デザイン工学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/design/#anc4
建築学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/architecture/#anc4
大学院 理工学研究科	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/graduate/#policy
備考	

関係法令：学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項

卒業・修了要件の設定及び明示

学部・研究科等名称(研究科は学位課程別)	卒業・修了要件単位数	既修得等(注)の認定上限単位数	URL・印刷物の名称
工学部学科制	124 単位以上	60 単位	学修の手引： https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
工学部課程制	124 単位以上	60 単位	学修の手引： https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
システム理工学部	124 単位以上	60 単位	学修の手引： https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
デザイン工学部	124 単位以上	60 単位	学修の手引： https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
建築学部	124 単位以上	60 単位	学修の手引： https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
大学院理工学研究科	修士：30 単位以上 博士：2 単位以上	修士：20 単位	学修の手引： https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
備考			

※ 関係法令：大学設置基準第 28 条、第 29 条、第 30 条及び第 32 条、第 42 条の 12、
 専門職大学設置基準第 24 条、第 25 条、第 26 条、第 29 条及び第 30 条、
 大学院設置基準第 16 条及び第 17 条、
 専門職大学院設置基準第 14 条、第 15 条、第 21 条、第 22 条、第 23 条、第 27 条、第 28 条
 及び第 29 条

※ 注：

[学士] 大学設置基準第 28 条から第 30 条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

[専門職大学] 専門職大学設置基準第 24 条から 26 条までの規定に基づく措置(それらを合せた上限値)

[修士・博士] 大学院設置基準第 15 条によって準用する大学設置基準第 28 条及び第 30 条の規定にもとづく措置 (それらを合せた上限値)

[専門職] 専門職大学院設置基準第 14 条、第 21 条、第 22 条、第 27 条及び第 28 条の規定に基づく措置

研究指導計画（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）

研究科等名称 (学位課程別)	研究指導計画※の明示	URL・印刷物の名称
理工学研究科 修士課程	研究指導・審査スケジュール	理工学研究科 学修の手引 p.31～39 https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/2025%25E5%25B9%25B4%25E5%25BA%25A6%25E7%2590%2586%25E5%25B7%25A5%25E5%25AD%25A6%25E7%25A0%2594%25E7%25A9%25B6%25E7%25A7%2591%25E5%25AD%25A6%25E4%25BF%25AE%25E3%2581%25AE%25E6%2589%258B%25E5%25BC%2595_17.pdf
理工学研究科 博士（後期）課程	研究指導・審査スケジュール	理工学研究科 学修の手引 p.40 https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/2025%25E5%25B9%25B4%25E5%25BA%25A6%25E7%2590%2586%25E5%25B7%25A5%25E5%25AD%25A6%25E7%25A0%2594%25E7%25A9%25B6%25E7%25A7%2591%25E5%25AD%25A6%25E4%25BF%25AE%25E3%2581%25AE%25E6%2589%258B%25E5%25BC%2595_17.pdf
備考		

関係法令：学校教育法第 172 条の 2 第 3 項、大学院設置基準第 14 条の 2 第 1 項

※ ※研究指導、学位論文作成指導を行うにあたり、学生に予め明示する計画であって、課程修了に至るまでの研究指導の方法、内容及びスケジュールが明らかなもの。

学位論文審査基準の明示・公表（修士・博士課程）（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）

研究科等名称 (学位課程別)	学位論文審査基準※1 規程・URL	特定課題研究審査基準※2 規程・URL
理工学研究科	理工学研究科ディプロマ・ポリシー https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/graduate/#policy	理工学研究科 学修の手引 p.21 https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/2025%25E5%25B9%25B4%25E5%25BA%25A6%25E7%2590%2586%25E5%25B7%25A5%25E5%25AD%25A6%25E7%25A0%2594%25E7%25A9%25B6%25E7%25A7%2591%25E5%25AD%25A6%25E4%25BF%25AE%25E3%2581%25AE%25E6%2589%258B%25E5%25BC%2595_17.pdf
備考	特定課題研究は技術経営副専攻プログラムを指す。	

関係法令：学校教育法第 172 条の 2 第 3 項、大学院設置基準第 14 条の 2 第 1 項

※1 学位論文（修士論文又は博士論文）について、学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

※2 修士課程修了にあたり修士論文に代えて課される特定の課題についての研究に関し、学位に求める水準を満たした研究成果か否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

学位授与方針に示した学習成果の測定方法

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
工学部	大学レベル： 卒業時アンケート 就職状況 卒業状況 進学状況 学位授与数 教育課程レベル： 卒業時アンケート 就職状況 進学状況 学位授与数 カリキュラムの整合性チェック 2025 年度に内部進学した修士 1 年生へのインタビュー 学年終了時に実施する気づきアンケート（大学 IR コンソーシアムの設問項目） 科目レベル： 単位取得状況 成績分布（GP） 自己評価・授業評価アンケート 学修ポートフォリオ 成績評価	・アセスメント・ポリシー【根拠資料 4-23（ウェブ）】 ・カリキュラムの整合性チェックに関するお願い【根拠資料 4-4】 ・カリキュラム評価に関わる内部進学者インタビュー【根拠資料 4-4】 ・学生の自己評価・授業評価アンケートを活用した授業改善のお願い【根拠資料 4-28】
システム理工学部	同上	同上
デザイン工学部	同上	同上
建築学部	同上	同上
大学院 理工学研究科	・同上（「2025 年度に内部進学した修士 1 年生へのインタビュー」は除く） ・修士論文や博士論文審査に於いて、専攻ごとにルーブリックを策定し測定	・アセスメント・ポリシー【根拠資料 4-23（ウェブ）】 ・カリキュラムの整合性チェックに関するお願い【根拠資料 4-5】 ・学生の自己評価・授業評価ア

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
		ンケートを活用した授業改善のお願い【根拠資料 4-28】 ・学位審査ルーブリック【根拠資料 4-29】
備考		

学部・研究科等における点検・評価活動の状況

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
工学部	2025 年度大学点検・評価分科会、外部評価委員会、工学部長室会議、工学部教育プログラム自己点検・FD 委員会	工学部自己点検・評価報告書 機械工学課程自己点検・評価報告書 物質化学課程自己点検・評価報告書 電気電子工学課程自己点検・評価報告書 情報・通信工学課程自己点検・評価報告書 土木工学課程自己点検・評価報告書 先進国際課程自己点検・評価報告書 数学科目自己点検・評価報告書 物理科目自己点検・評価報告書 化学科目自己点検・評価報告書 英語科目自己点検・評価報告書 情報科目自己点検・評価報告書 人文社会科目自己点検・評価報告書 体育・健康科目自己点検・評価報告書 教職課程自己点検・評価報告書
システム理工学部	2025 年度大学点検・評価分科会、外部評価委員会、システム理工学部長室会議	システム理工学部自己点検・評価報告書 電子情報システム学科自己点検・評価報告書 機械制御システム学科自己点検・評価報告書 環境システム学科自己点検・評価報告書 生命科学科自己点検・評価報告書

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
		書 数理学科自己点検・評価報告書 情報部会自己点検・評価報告書 基礎部会自己点検評価報告 語学部会自己点検・評価報告書 総合部会自己点検・評価報告書 教職課程自己点検・評価報告書
デザイン工学部	2025年度大学点検・評価分科会、外部評価委員会、デザイン工学部長室会議	デザイン工学部自己点検・評価報告書 教職課程自己点検・評価報告書
建築学部	2025年度大学点検・評価分科会、外部評価委員会、建築学部長室会議	建築学部自己点検・評価報告書
大学院 理工学研究科	2025年度大学点検・評価分科会、外部評価委員会、理工学研究科研究科長室会議	大学院理工学研究科自己点検・評価報告書 教職課程自己点検・評価報告書
備考		

1. 現状分析

評価項目① 達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

<評価の視点>

- 学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
- 上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。

本学では、各学部、学科・課程（コース）ごとに、当該分野において修得すべき知識・技能・態度等を明示した学位授与方針（ディプロマ・ポリシー（DP））を設定している。これらのDPは、教育課程を通じて到達すべき学修成果（アウトカムズ）を具体的に示すものであり、学生および教職員が学修目標を共有する基盤となっている。

さらに本学ではDPを細分化した学修・教育到達目標（ミドル・ディプロマ・ポリシー：mDP）を策定し、学生が修得すべき知識・スキル・態度を明確している。これらの情報は「学修の手引」で公開され、全学生に周知している【根拠資料4-1（ウェブ）】。

各学科・課程のDPおよびmDPは、学部DPを通じて大学全体のDPと整合させて策定

している。大学 DP は、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」および教育の理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」に基づき、理工学の専門知識を活用した課題解決力、多様性と倫理を尊重する態度、協働して成果を創出する実践力を備えた人材を育成することを基本方針としている【根拠資料 1-1 (ウェブ)】。

大学院においても、修士課程、博士（後期）課程の DP を定め、各専攻が教育研究上の目的に基づき DP を定めている。また各専攻の DP に示した修得すべき知識、技能、態度等の学修成果を明確化するため学位審査ルーブリックを設定し、入学時のガイダンスで学生に公開している【根拠資料 4-2 (ウェブ)】。

教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。

本学は、各学科・課程（コース）ごとに、学位授与方針（DP）で定めた学修成果を達成するための教育課程の構成と教育・学習方法を明示した教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー（CP））を設定している。

これらの CP は、学部および大学全体の CP と整合させて策定されている。大学 CP では、学位授与方針に掲げる知識・スキル・態度を修得させるため、講義・演習・実験・実習を体系的に配置し、学生の主体的・能動的学修を促す教育を実施すること、さらに多面的な評価を通じて成果を確認し、学修の振り返りを促すことを基本としている。

大学院においても、大学院の DP、CP に基づき、各専攻が専攻別の CP を定めている。これらは「学修の手引」に明示し、学生に周知している【根拠資料 4-1 (ウェブ)】。

以上のように、本学は、学科・課程・専攻レベルの教育課程設計を起点とし、大学全体の方針との体系的整合を確保することで、学修成果の達成に必要な教育課程と教育・学習方法を明確に示している。

上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

上述のとおり、本学は学士・修士・博士（後期）の各課程において、建学の精神および教育の理念に基づく DP・mDP・CP を体系的に整備し、学修成果を明確にしている。あわせて、毎年度、可視化された学修成果データをもとにカリキュラムの整合性を検証し、必要な改訂を行っている（詳細は後述）。

また、良好な進路実績が示すように、卒業生・修了生に対する社会的評価は極めて高く、これらは本学が設定する学習成果が授与する学位にふさわしい水準を確保していることの証左である。

評価項目② 学習成果の達成につながるよう各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していること。

<評価の視点>

- 学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
- 具体的な例
 - 授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
 - 各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。

- 学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。
- 学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。

学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

本学では、学位授与方針（DP）および教育課程編成・実施方針（CP）に基づき、教育過程を体系的に編成している。

- **授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。**

学部では、各学科・課程（コース）において、それぞれの CP に基づき授業科目を配置し、各科目については、配当年年次・期、科目間の関連性について定めるとともに、mDP との関連性も明確に定めている。これらについてはカリキュラムツリーにより可視化されているため、カリキュラムツリーを見ることで、学習成果の達成につながるよう、教育課程を体系的に編成されていることが確認できる。【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

大学院においても、各専攻がそれぞれの CP に基づき授業科目を配置している。修士課程では、修了要件単位数は 30 単位であり、そのうちリサーチワーク 12 単位、コースワーク 18 単位としている。リサーチワークは、研究計画の立案、先行研究の調査、実験の遂行、研究進捗報告、学会等での発表などから成り、研究課題の自立的遂行能力を養う必修科目である。一方、コースワークは、専門知識の深化と関連領域の拡張を目的として開講され、2020 年度以降は大半を選択科目とし、学生が指導教員の助言の下、自らの研究内容や将来の専門領域に応じて履修計画を立てられるようにしている。また、他専攻の授業も最大 10 単位まで履修可能とし、必要に応じて分野横断的な学修も可能となっている。これらの仕組みにより、学生は専門分野の学問体系に基づきつつ、自身の研究テーマに沿った柔軟かつ体系的な学修を行うことが可能となっている。

- **各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。**

各授業科目の位置づけについては、前述のとおり学部において mDP との関連性を示すなど明確としている。

到達目標については、各科目のシラバスには到達目標を明記している。特に学部シラバスにおいては mDP との対応も合わせて示しているため、学生は自身の学修がどの mDP と結びついているかを把握しながら学ぶことができる【根拠資料 4-3（ウェブ）】。

- **学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。**

前述のとおり、各科目については、配当年年次・期、科目間の関連性について定めるとともに、カリキュラムツリーにより学びの過程を可視化している。

この体系のもと、2019 年度には教育イノベーション推進センター内に「カリキュラムマネジメント部門」を設置し、全学的な点検体制を整えた。2021 年度からは同部門が中心となり、全学部におけるカリキュラムの整合性確認を進めている。例えば、「mDP ごとに主要授業科目が適切に設定されているか」「mDP ごとに必要十分な科目が配置されているか」「卒業研究を含め、各科目の mDP との対応設定は妥当か」「卒業生の mDP 別の取得単位数の状況はどうなっているか」等の分析などを通じ、教育課程の妥当性を毎年度検証している【根拠資料 4-4】。

2024年度からは大学院にも同様の点検を導入した。特に、修士論文・博士論文審査に関わるルーブリックとDPとの整合性確認を進めている。【根拠資料4-5】。

- 学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。

各授業科目について、シラバスにて授業の各回の授業計画、授業外学修課題、授業外学修時間を明示することで、学生は求められる標準的な学習量を把握できるようにしている。【根拠資料4-3（ウェブ）】。

各授業科目の授業は、14週にわたる期間を単位として行うものとしており、1回の授業時間は100分としている。ただし、教育上必要があり、かつ、十分な教育効果をあげることができると思われる場合はこの限りでなく、工学部、デザイン工学部、建築学部および理工学研究科の一部の科目ではクォーター制の科目も存在する。なお、授業期間は、2016年度以前は、90分15回が原則であった。14週化により、長期休暇中の留学やボランティア活動等へ参加しやすくなった【根拠資料4-6（ウェブ）】。

単位の設定については、各授業科目の1単位は45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準として学則に定めており、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮し、単位数を計算するものとしている。【第1章基本情報「学則」】。

これらを前提に、各学部・研究科において、履修登録単位数の上限を定めることで、学生が必要な学習時間を確保できるよう担保している。

さらに、毎年度、学部長・研究科長会議において、気づきアンケートや自己評価・授業評価アンケートに基づき、学部・研究科・学年・学期別の「授業1回あたりの授業外学修時間（平均値）」を報告している。これらのデータは自己点検・評価およびシラバス見直しの資料として活用され、学修時間の実態に応じた授業設計の改善につなげている【根拠資料4-7】。

評価項目③ 課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

<評価の視点>

- 授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
- ICTを利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
- 授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。
- 具体的な例
 - 学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。

- 単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置。
- シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
- 授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等の措置。
-

授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。

授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものである点は、前述のとおりである。すなわち、本学では、大学の学位授与方針（DP）に基づき、学部・学科・課程（コース）ごとに DP および mDP を設定し、それを満たすためのカリキュラム・ポリシー（CP）に基づいて授業科目を設計し配置している。

期待された効果が上がっているかという点については、教員データベースを通じて授業科目ごとの自己評価・授業評価アンケート結果を学内公開している。このアンケートでは、学生の自己評価結果、学部平均との比較、達成目標別の達成度、授業外学修時間（授業 1 回あたりの平均）などを可視化しており、各授業方法が学修成果に与える効果を客観的に把握することが可能である（図 4-1,図 4-2）。

さらに、教育イノベーション推進センター長より毎年度、「学生の自己評価アンケートを活用した授業改善のお願い」を発出し、教員に対してアンケート結果の授業改善への反映を促している【根拠資料 4-8】。

これらの取組により、授業形態・授業方法の改善が継続的に行われ、学修成果向上の効果が着実に得られているといえる。

自己評価

【達成度】

この授業の達成度について、達成目標毎に自己評価を行ってください。
Please conduct a self-evaluation for each achievement goal of this class.

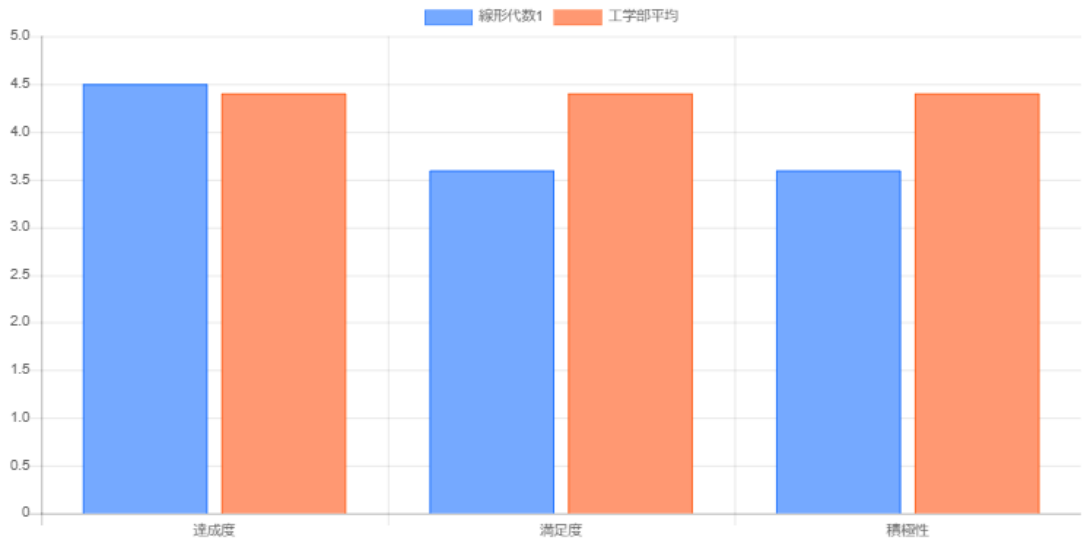
【満足度】

この授業における、あなた自身の満足度を自己評価してください。
Please evaluate your own satisfaction in this class.

【積極性】

この授業に対してどの程度主体的・積極的に取り組むことができましたか？（前向きな姿勢での出席、予習復習、課題の提出、授業での発言、グループワークでの活動への参加、等）

How proactive and positive were you in this class? (Attendance with a positive attitude, preparation and review, submission of assignments, speaking in class, participation in group work activities, etc.)



	線形代数1	工学部平均
達成度	4.5	4.4
満足度	3.6	4.4
積極性	3.6	4.4

図 4-1 自己評価・授業評価アンケート結果：学生の自己評価「線形代数 1」

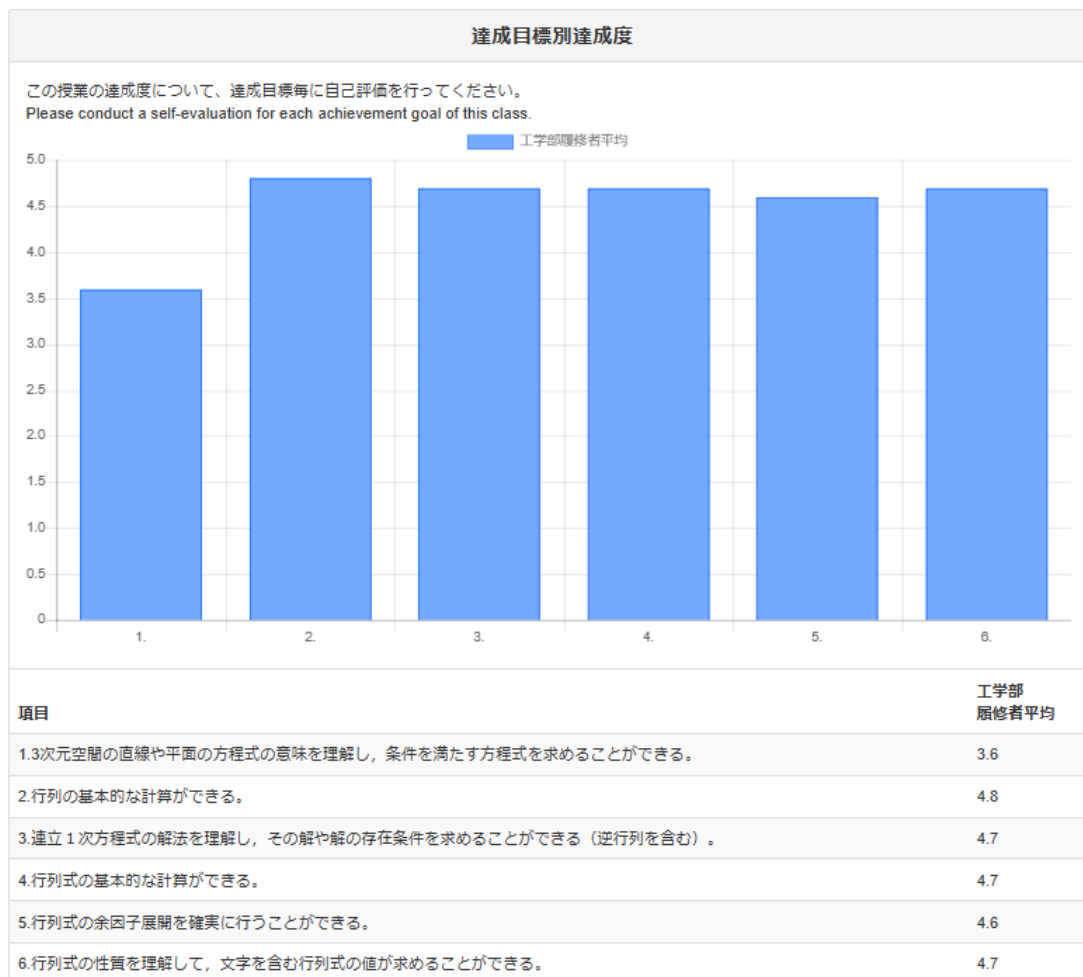


図 4-2 自己評価・授業評価アンケート結果：達成目標別達成度「線形代数 1」

ICT を利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。

本学では、2020年5月に、新型コロナウイルス感染拡大防止策を契機として遠隔授業を導入した。学生には履修上の注意点や学修姿勢をまとめた「遠隔授業の履修の手引き」を周知し、教員には「遠隔授業実施のガイドライン」を作成して大学としての基本方針を示した【根拠資料 4-9】。これら方針は、2024年度に制定した「オンライン授業科目運営方針」に引き継がれ、現在も、科目の性質や教育目的を踏まえて、対面・遠隔を適切に選択できる体制を維持している【根拠資料 4-10（ウェブ）】。

また、教育イノベーション推進センターを中心に、遠隔授業に関する FD・SD を継続的に実施し、授業設計や学生参加型の授業運営に関する情報共有・改善を進めている。

授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。

本件については、7章で詳述しているが、該当する取り組み等につき以下にも記載する。

フューチャー・ビジョン・ワークショップ

2024 年度より入学ガイダンス期間中に新入生を対象に実施しているワークショップである。本ワークショップでは、学生が所属学科・課程の DP および mDP を確認した上で、自身の学修目標やキャリアプランを設定する取組を行っている【根拠資料 4-11】。

気づきアンケート

1～3 年の各年度末に実施しているアンケートで、当該年度に学生自身が設定した目標の達成状況を振り返り、学習意欲を維持・向上できるようにしている。なお、学生は、SIT ポートフォリオから学修成果を確認できる【根拠資料 4-12（ウェブ）】。

障がい学生支援

障がいのある学生に対しては、ノートテイクや ICT 機器の貸与、合理的配慮の実施、専門カウンセラーや看護師による相談体制などを整備し、学内のバリアフリー化も進めている。これにより、すべての学生が安心して学修に専念できる環境を確保している【根拠資料 4-13（ウェブ）】。

学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応

基礎・教養科目（英語・数学等）の一部の科目で入学時アセスメントテストによる習熟度別のクラス編成を行い、個々の理解度に応じた授業を実施している【根拠資料 4-14（ウェブ）】。

さらに、授業外の学習支援として「学習サポート室」を設け、各学部の学習サポート室では、数学、化学（工学部のみ）、物理、英語の個別指導を行っている。【根拠資料 4-15（ウェブ）】。

学部ごとに特色ある支援をおこなっており、工学部では、数理系の必修科目の単位が取得できなかった学生を対象として、長期休暇中の補習制度を導入している。

システム理工学部では、「よろず相談コーナー」を設置して、生活・学修両面での相談を受け付けている。【根拠資料 4-16（ウェブ）】。

単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置

前述のとおり、学則および大学院学則に年間履修上限を明記し、授業外学修時間の確保を制度的に担保している。【第 4 章基本情報】。また、各科目シラバスには授業外課題と標準的な学修時間を明示し、学生が授業外学修を計画的に行えるようにしている。

また、2021 年度に教育イノベーション推進センター内に設置した「教職支援室」では、教職履修学生の授業外学修時間を把握するほか、履修登録単位数の上限を超過して履修登録する学生について、履修科目・学修時間の指導を行い、履修指導履歴を残している。2022 年度からは GPA 等の条件を設け、教職担当教員及び関係教員の判断、教務委員会審議を経て超過履修を許可する体制を構築している。

シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）

本学のシラバスは、授業の目的、到達目標、学修成果の指標、授業内容・方法、授業計画、授業準備、成績評価基準などを網羅しており、学生が授業目的を十分に理解した上で履修できる内容となっている。また、科目ごとに「SDGs との関連」、「地域志向科目」、「社

会的・職業的自立力育成科目」、「アクティブ・ラーニング科目」等の区分を表示するなどもしている。質問・相談方法やオフィスアワーも併記され、教員との双方向的なコミュニケーションを支援している【根拠資料 4-3（ウェブ）】。

また、シラバス内容は、学生が授業前後の準備・復習時に自然に参照できるよう、ラーニングマネジメントシステム（LMS）からも閲覧できるようにしている。

授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置

本学では、学生が主体的に学修を進められるよう、履修指導体制と学修状況の可視化を組み合わせた支援を行っている。各学科・コースにはクラス担任もしくは履修指導担当教員を配置し、学生が相談や助言を随時受けられる体制を整えている。

学修成果の可視化の状況については、学部長・研究科長会議で確認している。具体的には、学修成果を可視化するために「SIT ポートフォリオ」を整備し、ラーニングマネジメントシステム（LMS）である「ScombZ（スコーム Z）」と連携させて運用している。

現在、学生・教職員は、「SIT ポートフォリオ」から、学生の出欠状況、授業外学修時間、単位取得状況、GPA、学科順位、TOEIC Score、PROG Score、正課外活動状況、学費 & 奨学金状況を随時確認することができる【根拠資料 4-12（ウェブ）】。これにより学生と教職員が成績やそれ以外の多面的な状況を確認し、活用することで成長を促す仕組みを構築している。

評価項目④ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

< 評価の視点 >

- 成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- 成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- 既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- 学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- 学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。

学則において成績評価、学外単位や入学前既修単位の取り扱い、卒業認定に関する原則を定めている。さらに、成績の評定基準、学外単位等認定制度、進級条件、卒業・修了要件を「学修の手引」に明記している。【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

成績評価基準については、これまでシラバスガイドにおいて共通理解を図ってきたが、基準の具体性を高めるため、S～F の各成績評定に対応する学修到達度を下記の表 4-1 のとおり明文化し、学部長・研究科長会議（第 2408 回）にて承認した【根拠資料 4-17（ウェブ）】。

この措置により、成績評価の客観性・厳格性・公平性が一層担保された。

成績評定	評定点	学修到達度との関係
S	90点～100点	学修到達度が特に優秀な水準で達成目標に達している。
A	80点～89点	学修到達度が優秀な水準で達成目標に達している。
B	70点～79点	学修到達度が良好な水準で達成目標に達している。
C	60点～69点	学修到達度が達成目標の最低限の水準に達している。
D	50点～59点	学修到達度が達成目標に達していない（不合格）。
F	0点～49点	学修到達度が達成目標に達しておらず、相当の学修が必要である（不合格）。

*ただし大学院については、成績評定 A（80～100点）「学修到達度が優秀な水準で達成目標に達している。」を最上位とする。

表 4-1 成績評定ごとの成績評価基準

なお、全学部で必修としている「卒業研究」では、研究背景の理解、計画立案、実施、発表までを1年間（工学部は2年間）かけて行い、ルーブリックによって評価している。

また、2017年度からGPAを全学で導入し、大学院入試（学内進学）の基準として活用しているが、各学科・課程（コース）の学年ごとに成績分布の分析を行う等の対応を行い、学生の在籍学部による難易度差が生じないようにしている。

2018年度からは各科目の前年度GP分布をシラバス上に学内限定で公開し、透明性を高めている。（図4-3）。



図 4-3 学内限定で公開している各科目の GP 分布図（例）

また、客観的な成績評価実施を担保するための施策として、システム理工学部の事例を挙げる。同学部では、毎学期終了後に全科目の成績を点検し、合格率が60%未満の科目については、学習の前提となる知識の設定、並列開講科目との関連性、到達目標の設定などに問題がある可能性があるかと判断している。そのうえで、履修者が10名以上の科目につ

いては、学部長が各学科や部会に対し、成績評価の点検・見直しを依頼している。また、合格率が60%を下回る科目がない場合でも、各科目の評価結果を提示し、教員に対して成績評価の妥当性を振り返る機会を設けている【根拠資料4-18】。

これらの運用により、教育内容、教育手法、評価方法について、教員間のばらつきを無くし、学生に不利益が生じないようにしている。

成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。

成績評価や単位認定に関する基準・手続は、学則および「学修の手引」に明記し、学生に周知している【根拠資料4-1（ウェブ）】。また、各科目のシラバスには「達成目標と評価方法の対応・割合」を明示し、評価の根拠を学生が明確に理解できるようにしている【根拠資料4-3（ウェブ）】。

成績公開後には成績確認期間を設け、学生が担当教員に対して評価の根拠や内容の説明を求めることができる制度を整備している。これによって、成績評価に関する学生からの不服申立へ対応が制度的に担保されている。【根拠資料4-19（ウェブ）】。

既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。

他大学等で取得した単位について、本学の教育上必要と認められる場合には、各学部の教務委員会での審議のうえ、最大60単位を上限として認定している。また、学士入学、編入学、転部・転科の学生については、この上限を適用せず、個々の実績に応じて認定している。【根拠資料4-1（ウェブ）】。

学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。

学位授与に関する基本事項は、「芝浦工業大学学則」、「芝浦工業大学大学院学則」、「芝浦工業大学学位規程」に定めている【根拠資料4-20】。理工学研究科では、専攻ごとに「学位論文審査基準方針」を定めている。

修士論文審査は公聴会形式で行われ、主査（指導教員）1名、副査2名の3名全員の意見の一致を前提として審査される。最終的な学位授与は、専攻会議を経て、理工学研究科委員会で決定する。

博士論文審査は、まず審査を担う審査委員会の成立可否につき、理工学研究科委員会で審議するところから始まる。主査1名（指導教員）、最低4名の副査（うち1名は外部博士号保持者または同等の資格を持つ研究者）による審査委員会の設置が承認されたら、予備審査と最終審査の2段階で審査を行う。最終的に、審査委員会として一致した意見に基づく審査結果要旨を、理工学研究科委員会で報告後、投票により学位授与を判断する。また、2020年度以降、全専攻でルーブリックを用いた客観的審査を導入し、審査の公正性と透明性を確保している【根拠資料4-21（ウェブ）】【根拠資料4-22（ウェブ）】。

学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

これまで述べてきた通り、学位授与方針（DP）に則り、定められた能力を修得した者に学位を授与している。

学士課程においては、大学の DP に基づき、学部の DP、学科・課程（コース）の DP、mDP を設定し、カリキュラム・ポリシー（CP）に基づいて教育課程を体系的に編成している。各学生が mDP の達成をもって DP に示す学修成果を満たしたと認められる場合に学位を授与している。

大学院においても、修士課程、博士（後期）課程の DP に基づいて、各専攻が DP を設定し、各専攻においては、学位審査ルーブリックに基づいて評価を行うことにより、DP に定める知識・技能・態度を修得した者に適切に学位を授与している。

評価項目⑤ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

<評価の視点>

- 学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- 学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
- 指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。

本学は、学士・修士・博士（後期）の各課程において、学習成果を客観的かつ適切に把握・評価し、その結果を教育改善に生かすことを目的として「アセスメント・ポリシー」を策定している。このポリシーは、DP および mDP に掲げる学修成果の到達度を可視化することを主眼としており、大学全体・教育課程レベル・科目レベルの3層構造で評価体系を明確にしている。アセスメント・ポリシーでは、大学レベル、教育課程レベル、科目レベルで具体的な評価方法を示し、本学ウェブサイトで公表している【根拠資料4-23（ウェブ）】。なお、2025年9月24日開催の学研会議において、現行のアセスメント・ポリシーを廃止し、2026年度より新たなアセスメント・プランに移行することを決定した。

新プランでは、大学・学位プログラム・科目の階層ごとに指標・方法・実施体制を体系的に整理し、責任部署と報告経路を明確化することで、教育成果の可視化と改善サイクルの一層の強化を図る。

学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。

上述のとおり、本学では学士・修士・博士（後期）の各課程において、DP および mDP・CP の体系に基づき教育課程を編成しており、その前提のもとで学習成果の把握・評価を行っている。

学修成果の把握・評価にあたっては、DP・mDP に定める能力要素に対応する指標を設定しており、単位取得状況、GPA、卒業時アンケート、進学・就職実績などを用いて多面的に評価している。これにより、知識・技能の修得に加え、主体性や応用力など定性的な側面も測定している。

また、全学的にカリキュラムの整合性点検を実施しており、2021年度より、主要授業科目の到達目標や評価方法が mDP と整合しているか、学生が卒業時に mDP ごとに一定数の単位を取得しているかなどをチェックしている。

2024年度には、特定 mDP の取得単位数が少ない学科に対して、履修指導方針や到達の根拠を求めるなど、評価指標の妥当性検証を強化した。大学院においても、DP と学位審査ルーブリックの整合性確認を行い、学位授与基準に照らした適切な評価を確保している。2024年度は、2021年度入学生の取得単位数平均が2単位以下の mDP がある学科・課程（コース）には、今後の単位取得見込み、履修指導の予定、あるいは2単位以下の取得で mDP を達成できるとする根拠の報告を依頼している。大学院においても、DP と学位審査ルーブリックの整合性確認を行い、学位授与基準に照らした適切な評価を確保している。

さらに 2024年度からは、内部進学した修士1年生へのインタビューを通じ、学部段階での mDP の達成感や教育課程の有効性を質的に把握している。インタビューは、全学科で実施し、学生が実際に4年間学んだ経験をふまえ、学科・コースのカリキュラムのメリット・デメリットについても聞き取りを行っている。この結果は卒業時アンケートの結果とともに各学科・コースへフィードバックし、また必要に応じてコメントを付して教育イノベーション推進センターに回答することを依頼し、教育課程の改善に役立てている。

指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

学習成果を把握・評価に関しては、前述のとおりアセスメント・ポリシーを設定し大学レベル、教育課程レベル、科目レベルの3層で具体的な評価指標・方法を示し実施している。【根拠資料4-23（ウェブ）】。なお、アセスメント・ポリシーで定める主要な評価指標・方法の対象者や調査実施時期は表4-2のとおりである。その他、これまで述べてきた取り組みにより、学習成果の把握・評価に努めている。例えばカリキュラムの整合性チェックや内部進学修士へのインタビューなどは、教育課程レベルの学習成果の把握や評価に関するものである。

指標・方法	対象者	実施時期/確認時期
各種入学試験	受験生	入試区分による
入学前準備教育	年内入試入学確定者	12～3月
アセスメントテスト	新入生	入学オリエンテーション期間中
GPA	全学生	每学期毎に更新
学生自身の学修目標とキャリアプランの設定 および前期気づきアンケート	全学生	3～4月
後期気づきアンケート（学修行動調査）	1～3年生	後期開始前
CEFR スコア（英語）	全学生	随時
社会人基礎力調査（PROG）	学部：1、3年生 大学院：修士1年次	学部：1年次4月、3年次4-5月 大学院：修士課程入学直後
自己評価・授業評価アンケート	全学生	学期・クォーター終了時
卒業時（学生による教育評価）	卒業・修了時	2～3月

アンケート		
留年率・休学率・退学率	在学生	新年度春学期
就職状況・卒業状況・卒業状況	卒業・修了見込み者	随時
大学院内部進学者インタビュー	修士1年生（各学科出身者最低1名）	春学期

表 4-2 アセスメント・ポリシーの主な指標とその対象者と実施時期等

なお、各種指標に関する情報については、所管センターや部署により継続的に収集・分析し、その結果を学長室会議、学研会議、各センター会議等で報告・共有している。必要に応じて、学部・学科・課程や研究科にもデータを共有し、教育改善や方針判断に活用している。

以下に指標の活用事例を複数挙げる。

・入学前教育の改善

英語・数学等の入学前準備教育の結果を詳細に分析し、学研会議で報告している。実施科目（数学・英語など）ごとに、取り組み状況や成績結果などについて、学科・入試区別の傾向分析を通じて、教育内容や入試制度の改善に活用している。

・大学院修了要件との連動

理工学研究科では2022年4月入学生から、CEFR B1（TOEIC L&R 550点）相当レベル以上を修士の修了要件に準ずる扱いとし、全修了者が基準を達成。同様に、2024年4月入学生から、研究倫理教育 e ラーニングプログラム（eAPRIN）の受講と修了証明書の提出を修士課程の修了要件に準ずる扱いとし、2024年の受講状況を鑑みて、2025年4月入学生からは修士論文提出条件と扱いを変更した。2025年10月現在、条件の差異を含めて、達成者の推移を確認中である。これにより、倫理・語学力両面での質保証を強化している。

・学修成果の可視化と個別支援

2020年度入学生から mDP 達成度を重み付き総平均点によって可視化し、SIT ポートフォリオ上で、学生・教職員がリアルタイムに学修状況を確認できる体制を整備した。SIT ポートフォリオでは他にも、期毎の学修目標、授業自己評価、登校状況、授業外学修時間、取得単位、GPA、学科・コース順位、TOEIC スコア、CEFR レベル、PROG スコアなどの項目などを確認できる。これにより、学生自身の学修モニタリングと教職員の学習支援が効果的に機能している【根拠資料4-12（ウェブ）】。

評価項目⑥ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

＜評価の視点＞

- 教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- 課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学

習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。

- 外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
- 自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。

本学は、学校法人芝浦工業大学評価規程に基づき、大学基準協会の定める大学基準及び大学独自に設定した点検・評価項目に沿って、毎年自己点検・評価を実施している。これらは内部質保証の一環として行われ、その結果を大学ウェブサイトで公表している。また「内部質保証に関する方針」において、自己点検・評価の目的、体制、プロセス、周期を明確に定めている。【根拠資料 2-2 (ウェブ)】。

なお、自己点検・評価の中核組織は学研会議であり、教育課程や教育方法の点検・改善に関する審議を担っている。会議は概ね月2回開催され、教育改革に関する方針決定や各部署の実施状況確認を行っている。また、教育イノベーション推進センターが専門組織として全学的なカリキュラム整合性チェックや授業改善支援を恒常的に実施している。

具体的なプロセスとしては、教育課程や教育方法に関する事項がまず学長室会議で報告・検討され、その内容を踏まえて学研会議で確認・評価を行う。そこでの方針や改善内容が各学部・研究科に示され、実際の教育改革に反映される仕組みとなっている。

また、学研会議は、大学・学部・研究科の3つの方針の策定・改訂を審議する場としても位置付けられている。「3つのポリシーの体系的な見直し方針」および「学部・研究科(学位プログラム・学科・専攻)の3つの方針策定チェックリスト」に基づき、方針間の整合性を全学的な観点で確認し、各部署の方針策定を支援・調整している。【根拠資料 2-4】【根拠資料 2-5】。

なお、これらの方針は、2016年3月に中央教育審議会が発出した「『卒業認定・学位授与の方針』、『教育課程編成・実施の方針』及び『入学者受入れの方針』の策定及び運用に関するガイドライン」に基づき2016年4月に整備したものである。これらの方針そのものについても定期的に見直しをかけており、2024年度には大学院理工学研究科においてディプロマ・ポリシーと学位審査ルーブリックの整合性をチェックすることを追加するなどの更新を行っている。

このように、本学は明確な評価基準と体制を整え、年次サイクルの自己点検と日常的なモニタリングを両輪とする恒常的な質保証体制を構築しており、教育課程および教育方法の改善が組織的に機能している。

課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。

本学では、学習成果や学生の学修状況に関する多様なデータを分析・活用し、教育課程および教育方法の自己点検・改善を行っている。各種アンケート結果やデータの分析の報告は、学研会議において共有され、学内での改善サイクルに組み込まれている。

主な情報源として、卒業時アンケート（学生による教育評価）、就職率・進学率、授業外学修時間、入学前準備教育、アセスメントテストなどを継続的に収集している。これらのデータは学内で共有され、改善に取り組んでいる。

また、本学は2017年度より大学IRコンソーシアムに加盟し、全国規模の学生調査を通じて学修成果をベンチマーキングしている。2024年度からは、1～3年の全学部生を対象に、年次終了時にコンソーシアムの設問項目に準じたアンケートを実施し、各学部・学科・課程（コース）ごとの学修経験や学生生活の充実度を分析している。

分析の結果、本学では「授業に主体的に参加している」と回答する学生が多く、学修者本位の能動的な学修が定着していることが確認された。一方で、「履修登録時に希望の科目が履修できない」と回答した学生が多い点が課題として明らかになった。これを受けて、履修満足度向上と教育DXの推進を目的に、2026年度から全学部で人文社会系科目の履修定員を撤廃する方針を決定した。

外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。

外部の視点については、自己点検・評価について、大学外部評価委員会を実施している。毎年2～3月に開催し、企業経営者や他大学教員など5名の外部有識者による外部評価を受けている。委員会の総括結果は学内で共有されるとともに本学ウェブサイトに公開している【根拠資料4-24（ウェブ）】。

さらに、企業懇談会や企業評価アンケートを通じて、産業界から卒業生の評価や求める人材像に関する意見を収集し、教育課程やキャリア支援施策の改善に活用している【根拠資料4-25（ウェブ）】。

加えて、PBL科目においては、海外協定校・企業・行政等諸機関との協働活動を通じて、外部機関によるピアレビューを実施し、教育内容の国際的・社会的な視点における質保証を図っている。

学生の意見の取り入れについては、教育課程レベルでは、大学院内部進学者（修士1年生）へのインタビューを実施し、学部段階の教育内容や学修経験に関する意見を収集している。その結果は各学科・課程にフィードバックされ、教育活動や制度改善に反映されている。

また、学生自治会との連絡会議を定期的で開催し、授業内容、課外活動、学生支援など幅広いテーマで意見交換を行っている。大学側からは学長補佐や各学部長室員、学生センター員、関連部署の事務職員らが出席して、学生の意見を学内方針に反映させる仕組みを整えている【根拠資料4-26】。

授業科目レベルでは、Students Consulting on Teaching（SCOT）制度を導入している。研修を受けた学生が教員の依頼に基づき授業を観察・記録し、学生の視点から授業改善に関する助言を行う制度である、毎年10名前後の教員が利用している【根拠資料4-27（ウェブ）】。

自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

本学では、毎年度実施する自己点検・評価報告書の結果をもとに、教育課程や教育方法の改善を恒常的に行っている。自己点検で明らかになった課題や改善提案は、学研会議において共有され、各部局に対して翌年度の行動計画への反映を依頼している。

自己点検の基礎資料には、学生アンケート、授業評価、GPA、卒業時アンケート、進路・就職データなど、複数の定量・定性データを活用している。これらの分析結果は学長室会議および学研会議に報告され、部局横断で課題共有・方針協議が行われる。これにより、教育課程の改善や授業方法の見直しを機動的に実施する体制が整っている。

このような仕組みにより、本学では「点検結果を報告して終わる」段階にとどまらず、エビデンスに基づく教育改善を推進する文化が定着しており、教育の質向上に向けた持続的な改善サイクルが確立している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学は、建学の精神と教育の理念、および大学全体の DP を基盤として、学科、課程、大学院専攻において DP を設定している。さらに、学修目標をより具現化するため、DP を詳細化した mDP を策定し、学修成果の明確化を図っている点が本学の教育課程の特徴である。

各学科・課程は、DP 及び mDP の目標達成に向けてカリキュラム・ポリシー（CP）に基づき授業科目を体系的に配置し、その関連のカリキュラムツリーで可視化している。これにより、学生は自らの学修の位置づけを把握しながら履修を進めることができる。

2019 年度には教育イノベーション推進センターにカリキュラムマネジメント部門を設置し、mDP とカリキュラムの整合性を定期的を確認する体制を整備した。大学院においても、各専攻が DP に基づいてルーブリックを策定し、2024 年度より同センターが DP とルーブリックの整合性確認を開始している。

シラバスは、学生が効果的に学修を進められるよう、到達目標と評価方法の対応関係を明示し、授業外学修時間を含めた学修計画を具体的に示している。また、各科目がどの mDP に対応するかを明記しており、学修成果と評価の連動性を確保している。さらに、シラバス上では前年度の科目 GP 分布と学部平均 GP 分布を学内限定で閲覧できるようにするなど、教育の透明性を高めている。

学修成果の可視化と自己調整学習の促進を目的に導入した SIT ポートフォリオでは、学生が学修目標、授業自己評価、授業外学修時間、取得単位、GPA、mDP 達成状況、TOEIC・PROG スコア等を一元的に確認できる。教職員も同データを共有し、学修支援や教育改善に活用している。このように、方針の体系化・データに基づく教育管理・透明性の高い情報開示が相互に連動している点は、本学教育の大きな強みである。

大学 IR コンソーシアムの可視化システム（IRIS）による調査結果では、本学の学生は「授業に主体的に参加している」と回答する割合が高く、学修者本位の能動的な学びが定着

していることが示されている。これは、学部で開講される授業科目の約 82%においてアクティブ・ラーニングを導入していることの成果であると考えられる。

分析を踏まえた問題点

現行のアセスメント・ポリシーでは、複数の評価手法を用いて mDP への到達度を適切に把握することを掲げているものの、これらの手法を体系的かつ継続的に運用・活用するためのマネジメント体制を確立する必要がある。今後は、学科・コースレベルでの学修成果および教育成果の点検・評価をより精緻に行う仕組みを構築する必要がある。

この課題を踏まえ、2026 年度からは従来のアセスメント・ポリシーを廃止し、新たなアセスメント・プランを導入することが決定している。本プランにより、教育成果の可視化と改善サイクルを一層強化し、内部質保証体制の実効性と継続性を高めることが期待される。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

本学の特徴である体系的なカリキュラム構成については、今後も毎年度の整合性チェックを通じて自己点検を継続し、学生が「何を学んだか」を実感できる教育課程の実現を目指す。

また、2026 年度から導入するアセスメント・プランに掲げたさまざまな指標については、教育成果の PDCA サイクルに資するように精選し、学科・コースレベルでも有効に活用できる体制を確立する。これにより、教育成果の可視化と改善サイクルをより実効的に機能させ、学修成果に基づく教育改善を全学的に推進していく。

全体のまとめ

本学は、授与する学位ごとに学位授与方針 (DP) および教育課程の編成・実施方針 (CP) を定め、それに基づいて授業科目を体系的に配置している。各学位プログラムでは、学修・教育到達目標 (mDP) を設定し、DP・CP・mDP の整合性をとり、教育の一貫性を担保している。

さらに学生の学修成果を可視化し、共有する仕組み (SIT ポートフォリオ等) を整備し、アセスメントテスト、ルーブリック、学生・卒業生アンケート、就職先ヒアリングなど多面的なデータを活用して DP に掲げた学修成果を適切に評価している。

教育課程や授業内容・方法の適切性については、定期的な点検・評価を通じて確認し、その結果をもとに改善・向上を図っている。教育改革においては、学長室会議での迅速な検討、学研会議での審議・決定、学部・研究科での実施、そして自己点検・評価による検証という一連のプロセスが確立しており、学内の PDCA サイクルが確実に機能している。

このように本学は、明確な方針・整合的なカリキュラム・機動的な改善体制を基盤に、教育の質保証と持続的な発展を実現している。

第5章 学生の受け入れ

基本情報一覧

入学試験要項

学部・研究科等の名称	URL・印刷物の名称
工学部	一般選抜：
システム理工学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/examinee/undergraduate/exam/guideline_general.html
デザイン工学部	特別選抜・学校推薦型選抜・その他選抜方式：
建築学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/examinee/undergraduate/index.html
理工学研究科	https://www.shibaura-it.ac.jp/examinee/graduate/guideline.html
備考	

入学者選抜に係る規程

規程名称	URL・印刷物の名称
芝浦工業大学入試実施本部運営内規	芝浦工業大学入試実施本部運営内規
芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程	芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程
芝浦工業大学アドミッションセンター規程	芝浦工業大学アドミッションセンター規程
芝浦工業大学学部合否判定会議内規	芝浦工業大学学部合否判定会議内規
芝浦工業大学工学部合否判定会議内規	芝浦工業大学工学部合否判定会議内規
芝浦工業大学入試出題方針策定本部規程	芝浦工業大学入試出題方針策定本部規程
芝浦工業大学編入学規程	芝浦工業大学編入学規程
芝浦工業大学大学院理工学研究科入学者選抜実施内規	芝浦工業大学大学院 理工学研究科入学者選抜実施内規
備考	

1. 現状分析

評価項目① 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施していること。

<評価の視点>

- 学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか。
- 学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。
- 学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。
- 入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。
- すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか。

本学では、学生の受け入れ方針は、大学全体、学部・研究科、学科・課程・専攻ごとに設定している【根拠資料 5-1（ウェブ）】。

なお、大学、学部、研究科・専攻の3つのポリシーについては、「3つのポリシーの体系的な見直し方針」および「学部・研究科（学位プログラム・学科・専攻）の3つの方針策定チェックリスト」に基づき、学部長・研究科長会議（学研会議）の審議事項としており、学科・課程（コース）の3つのポリシー、学修・教育到達目標（mDP）については、教授会の審議事項としている。

また、これらの学内ガイドラインについては2016年3月に中央教育審議会が発出した『卒業認定・学位授与の方針』、『教育課程編成・実施の方針』及び『入学者受入れの方針』の策定及び運用に関するガイドライン」に基づき2016年4月に整備したものである。ガイドラインそのものについても定期的に見直しをかけている。直近では2024年度に改訂を行っており、学生の受け入れ方針についても、今後は必要に応じて見直していく【根拠資料 2-4】【根拠資料 2-5】。

なお、3つの方針策定チェックリストにおいて、学生の受け入れ方針は、「大学（学部・研究科）の教育の理念と整合が取れていること」、「ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を踏まえていること」、「受け入れたい人材目標を記載すること」などをチェック項目として挙げており、3つの方針が整合性を保ちながら体系的に構成されることを担保している。

学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。

本学では、入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー：AP）に基づき、求める学生像および判定方法を明確かつ理解しやすい形で示している。

学士課程では、一般選抜、学校推薦型選抜、総合型選抜、外国人・帰国生徒対象選抜、

国際バカロレア選抜など多様な入試制度を設けており、それぞれの選抜区分において、入学前に求める学習歴・学力水準・能力等を明示している。特に、総合型選抜の一つとして2018年度入試より実施している理工系女子特別選抜（公募制推薦（女子））は、理工系大学におけるジェンダーギャップの是正を意識した取り組みであり、学士課程の特色ある選抜制度のひとつである。

各選抜の入学者受入れ方針の概要はアドミッション・ポリシーで示した上で、入試要項等において具体的な判定方法・評価基準を公開している【根拠資料 5-2（ウェブ）】。

また、本学のアドミッション・ポリシー策定チェックリストでは、「入学希望者がディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを参照せずとも、アドミッション・ポリシー単独で理解できる内容・表現となっていること」を確認項目に設けており、志願者に理解しやすい表現となるように留意している。

学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。

本学では、学生の受け入れ方針に基づき、入学者選抜を公平・公正に実施するための体制と仕組みを整備している。

まず、入試業務全体の統括責任を明確にするため、学長を本部長とした「入試実施本部」を設置している【根拠資料 5-3】。2025年度には、理事長・学長・入試担当理事等で構成され、入試戦略全般を統括する「入試戦略本部」を設置した。また入学者選抜の方針や実施方法、入試方式の新設・改変・廃止といった重要事項については、各学部代表者と入試・広報部員で構成される「アドミッションセンター」で検討・立案し、その案を各学部に提示して意見を聴取したうえで、学部長・研究科長会議（学研会議）において議論・最終決定するフローを整えている【根拠資料 2-3】。

入試実施においては、個人情報保護と公平性の確保を徹底している。一般選抜では、作問者・採点者の氏名を非公表とし、採点時には受験者の氏名は表示させることなく処理を行っている。各学部の合否判定会議は学部長を議長とし、入試委員、アドミッションセンター員、アドミッション専門員、入試部員若干名で構成され、受験者名を伏せた成績資料のみを基に合否を判定している【根拠資料 5-4】【根拠資料 5-5】。

また、総合型選抜・学校推薦型選抜では、知識・技能に加えて、思考力・判断力などの多面的な能力を評価するため、ルーブリックを各学部で作成・運用している。これにより、評価の透明性と客観性を確保している。

さらに、試験問題の作成は「芝浦工業大学入試出題方針策定本部規程」に基づき、全学的に統一的な管理・運営を実施している。組織的にPDCAサイクルを継続的に運用することで、本学の教育理念およびアドミッション・ポリシーに適合した学生を公正に選抜できる体制を維持している【根拠資料 5-6】。

入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。

本学では、特別な配慮を必要とする志願者に対応するための明確な体制と手続きを整備している。

まず、合理的配慮を行うための規程および判断フローを整備しており、対象は視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、音声機能・言語機能障害、慢性疾患、発達障害など、多岐に渡る

【根拠資料 5-7】。志願者は本学ウェブサイトかを通じて「受験上の配慮申請」を行うことができ、大学が必要な支援措置を個別に検討・決定する仕組みを設けている。【根拠資料 5-8 (ウェブ)】。

申請を受けた場合、まずヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室と情報共有を行い、必要に応じて面談を実施する。その上で、学部長・研究科長会議に諮り判断する体制を確立している。また入学後の学修支援の可能性も踏まえ、学事部をはじめとした関係部局と情報共有し、学内で一貫した支援体制を整備している。

すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

本学では、すべての志願者に対して分かりやすい情報提供を行う体制を整えている。

アセスメント・ポリシーを本学ウェブサイトで公開していることは上述のとおりである他、募集要項の出願要件等において、入学前の学習歴等も明示している。入学者選抜に関する情報は本学ウェブサイトに掲載しており、端的に内容を伝えるなど志願者が分かりやすいような工夫を行っている【根拠資料 5-2 (ウェブ)】【根拠資料 5-9 (ウェブ)】【根拠資料 5-10 (ウェブ)】。

評価項目② 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理していること。

<評価の視点>

- 学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学者数や在籍学生数を適正に維持し、大幅な定員超過や定員未充足の場合には対策をとっているか。

本学では、学士課程・大学院課程の入学者数および在籍学生数を、収容定員の範囲内で適正に維持する体制を整えている。

学士課程においては、特に一般選抜の合格者の入学率（いわゆる歩留まり）が外的要因により変動するため、学部・試験方式ごとの合否判定会議を開催し慎重に合格ラインを決定している。これにより、入学定員と収容定員を下回ることなく、かつ私立大学等経常費補助金、競争的資金、改組・収容定員増の認可申請にあたっての各種基準を順守するよう努めている。（工学部・システム理工学部では収容定員の 1.05 倍、デザイン工学部・建築学部は同 1.10 倍以内）

2025 年度の入学定員に対する充足率は、工学部 117%、システム理工学部 102%、デザイン工学部 114%、建築学部 103%であり、全学では 111%となった。収容定員充足率は工学部 108%、システム理工学部 102%、デザイン工学部 110%、建築学部 109%で、全学では 107%である。単年では歩留まり変動による乖離が生じることもあるが、複数年度での調整を通じて、全体として適正範囲に収まるように管理している。【大学基礎データ表 2】。

また、定員未充足の学科等については、編入学制度を活用して補充を図る。2025 年度は、本学が幹事校を務める「マレーシア・ツイニングプログラム」(UniKL-JUP) への募集のみが行われ、7 名が編入学した。

大学院理工学研究科は、修士課程で定員超過が恒常化していたことを踏まえ、2025 年度に入学定員を 485 名から 800 名へ、博士（後期）課程を 27 名から 33 名へ増員した。【大学

基礎データ表2】。なお、これは、実態に即するように行われた定員増であるため、定員増に伴って、教育研究環境整備のための大規模な投資が必要となったり、教育研究環境の逼迫を伴ったりするものではない点を付記しておく。

評価項目③ 学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- 学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

本学では、学生の受け入れに関する事項について、定期的な点検・評価を実施し、成果および課題を全学的に把握・共有する体制を整えている。

まず、全学の現状把握と改善方針の共有を目的として全学期首会議（4月）、全学期中会議（10月）を開催している。これらの会議では、各組織が実施する点検・評価の結果に基づき、当年度および中長期的な目標を発表・共有し、改善に向けた具体的な取り組みを全学で把握している。全学期首会議（4月）では、前年度までの実績と当該年度および中長期の目標を発表・共有し、10月の全学期中会議で中間報告を行っている。入試・広報・高大接続担当理事、入試・広報部についても、学生の受け入れに関わる目標と実績を会議で発表・共有している。例えば、2025年度の全学期首会議では、入試課は Centennial SIT Action(CSA)のこれまでの達成状況の一つとして、女子入学者比率30%の達成目標に対し、女子高校と連携協定締結、女子入学者向け奨学金、女子高生対象のインターンシップ・イベントなどの取り組みが奏功し、27.8%となったことを報告した。また、地方出身者の増加を目的とした奨学金や特別指定校を設定することで、地方出身者の獲得にも注力している点も報告され、現状と課題を適切に把握し、全学的に共有している。

これらに加えて、アドミッションセンターおよび入試・広報部は、CSAの行動計画を毎年度初めに設定し、期首および期末に大学会議で報告・共有している。学外の教育コンサルタント機関や高校教員との意見交換や、自己点検・評価報告書の作成を通じた外部視点の導入も行い、継続的な改善サイクルを形成している。

点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

本学では、点検・評価の結果をもとに、学生の受け入れに関する制度や運用の改善・向上を継続的に行っている。

学士課程では、全学横断組織であるアドミッションセンターが中心となり、入学者選抜方式ごとの成績、大学院進学率、就職先、退学率や留年率などをIRデータとして分析・点検している。その結果を各学部へフィードバックし、学部の入試委員会や教授会においてアドミッション・ポリシーに沿った適切な選抜が行われているかを検証している。これら

の検証結果を踏まえ、次年度の入学者選抜方式の見直しを行い、政府の方針や他大学の動向も踏まえて、より適切な学生受け入れにつながっている。

改善の具体例として、入学前教育の改善が挙げられる。総合型選抜と学校推薦型選抜では、一般選抜に比べて早期となるため、入学前教育を課して学習意欲の維持を図ってきた。しかし、進捗に個人差が見られたことから、進捗状況を追跡できる仕組みへ改良した。さらに 2021 年度からは、特別選抜と学校推薦型選抜の入学者に対して大学入学共通テストの受験（受験科目は学科等が指定）を課し、入学前の学習意欲と基礎学力の向上を促す取り組みを強化した。

大学院理工学研究科においては、専攻長会議を中心に毎年点検・評価を実施し、その結果をもとに入試制度やアドミッション・ポリシーの見直しに取り組んでいる。本学は 2027 年度までに大学院進学率を 60%に引き上げることを目標としており、2025 年度には修士課程進学率 49.2%（2019 年度 29.0%）と大幅な改善が確認されている。

入試制度面では、書類審査と口述試験においてルーブリック評価を導入し、筆記試験に偏らない多面的な選抜を実現した。またオンラインによる口述試験を導入したことで、海外などの遠隔地からの受験も可能となり、多様な学生層の受け入れを促進している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学では、大学、学部・研究科、学科・課程・コース・専攻の各階層で学生の受け入れ方針を策定し、それに基づいた選抜方式や評価方法を本学ウェブサイトや大学案内等で広く公表している。これにより、受験生に対して透明性と公平性を確保し、適切に入学者選抜を実施している。

また、理工系分野におけるジェンダーギャップ是正を目的とした理工系女子特別入学者選抜など、多様性促進にむけた特色ある取り組みを展開している。本選抜の志願者は 98 名（2024 年度）から 162 名（2025 年度）へと大幅に増加している。これらの施策の奏功により、2025 年度の学士課程入学者における女子学生比率は 27.8%となった（前年比+1.2 ポイント）。【大学基礎データ表 3】。

大学院理工学研究科においても、教育理念・目的に沿った学生を受け入れ方針を明確にし、募集要項で公開することで高い透明性と信頼性を確保している。特別な配慮を要する志願者には合理的配慮を提供し、すべての志願者に公平な受験機会を提供している。また、2025 年度には修士課程・博士（後期）課程の定員を増加させるなど、進学ニーズの高まりに対応している。さらに、専攻長会議による毎年度の点検・評価体制が確立しており、受け入れ体制の改善・向上が継続的に図られている。

分析を踏まえた問題点

2025 年度からは、従来のシステム理工学部、デザイン工学部に加え、工学部でも総合型選抜を導入した。面接やプレゼンテーション、実技試験など多面的な評価を導入し、出願前のスクリーニングによる理解促進も行っているが、制度導入後の複数年度のにわたる効果測定が今後の課題である。その他の入試方式も、効果測定の方法が確立途上にあり、改善の余地を残している。

また、大学院では進学希望者の増加に対応して修士課程の入学定員を485名から800名へ、博士（後期）課程を27名から33名へ拡大したが、今後も進学動向を注視し、必要に応じてさらなる収容定員増を検討する必要がある。特別な配慮を必要とする志願者への合理的配慮の周知・改善や、入学者選抜情報のより分かりやすい提供も今後の検討課題である。

さらに、大学院教育の質を維持する観点から、指導教員1名あたりの院生数の適正化も課題となっている。修士・博士課程の在籍者数は約1,800に対し、指導教員数は約270であり、単純計算では、1教員あたり6～7名の院生を指導する計算になるが、人気のある研究室に院生が集中する傾向があり、是正課題である。

研究環境面では、豊洲・大宮キャンパスにおける共通機器・ものづくりセンターの整備を進め、さらに大学院生室の設置等の対応をしている。今後も学長およびキャンパス整備担当理事のもとで環境充実に継続的に検討していく。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

本学では、これまで関連規程の整備を進め、IRに基づく点検・評価結果に加え、政府方針や他大学の動向も踏まえながら、入試方式の新設・改善を通じて適性ある学生の確保に努めてきた。今後は、全学的なデータ管理体制のもとで、より効率的かつ効果的な分析を行い、その結果を踏まえて学生募集および入学者選抜の制度・運営体制を継続的に見直すことで、志願者の特性に応じて最適な選抜方式の構築を図る。

特に大学院理工学研究科は、定員超過率への対応が引き続き必要である。修士課程については2025年度から定員化を図ったが、博士（後期）課程については、さらなる定員増加に向けた手続きが必要となる。あわせて、教育の質を維持・向上するために、施設拡充や教職員の確保などの受け入れ環境の整備を進める。また、合理的配慮を必要とする志願者への対応や情報提供の充実についても引き続き重視し、募集要項やウェブの構成・デザインを改善していく。

これらの取り組みを通じて、教育理念と目的に適合する学生を公正かつ透明な方法で受け入れ、質の高い教育の提供を持続的に可能とする体制の確立を目指す。

全体のまとめ

本学は、大学の基本方針に基づき、大学、学部・研究科、学科・課程・コース・専攻の各階層で学生の受け入れ方針を策定している。これらの方針と各選抜方式における評価方法を本学ウェブサイトや大学案内で公表し、透明性の高い入学者選抜を実施している。

また、一般入試の志願者が10年連続で3万人を超えていることから、入試広報活動の効果が確認できる。今後は、総合型選抜や学校推薦型入試の量的・質的充実に図り、より適性のある学生をより適切に確保できるよう、点検と改善を継続していく。

さらに、女子学生、地方出身学生、留学生の比率向上を重点目標とし、特に理工系分野における女子学生の比率向上に向けて、2026年度から理工系女子選抜方式の入学定員を前年の67名から124名にほぼ倍増させる。奨学金や高校生向けインターンシップの活用を通じて、多様な志願者が本学を志望し、適切な方法で入学できる仕組みを確立していく。

第6章 教員・教員組織

基本情報一覧

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
大学として求める教員像および教員組織の編成方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足

[学士課程]（専門職大学及び専門職学科を除く）※2022年10月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料
全体（注1）		299	227	大学基礎データ（表1）
学部・学科等	工学部	161	117	
	システム理工学部	78	60	
	デザイン工学部	22	18	
	建築学部	35	29	

※関係法令：2022年10月改定前の大学設置基準第13条

※基礎データ（表1）の数値と一致するよう作成してください。（以下各表も同様。）

※教員数が不足する場合、不足する数を備考欄に記述してください（以下各表も同様。ただし、[専門職大学及び専門職学科]及び[専門職学位課程]表において「みなし専任教員」に関する場合は、「不足する数」を「超過する数」と読み替える）。

注1 [全体]：大学設置基準別表第1及び別表第2に基づいて算出される専任教員の配置状況を意味します。

[修士課程]

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
理工学研究科	245	200	245	32	大学基礎データ（表1）
備考					

※関係法令：大学院設置基準第9条第1項

[博士課程]

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
理工学研究科	246	201	246	25	大学基礎データ（表1）

備考	
----	--

※ 関係法令：大学院設置基準第9条第1項

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
芝浦工業大学ティーチング・アシスタント規程	芝浦工業大学ティーチング・アシスタント規程【根拠資料 6-7】
備考	

1. 現状分析

評価項目① 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十分に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

< 評価の視点 >

- 大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。
- 具体的な例
 - 教員が担う責任の明確性。
 - 法令で必要とされる数の充足。
 - 科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
 - 各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
 - 複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
- クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
- 教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
- 授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

本学では求める教員像および教員組織の編成方針を策定し、大学全体および各学部・研究科で運用している。各組織の編成方針は、大学として求める教員像とあわせて本学ウェブサイトで公表しており、透明性のある教員組織運営を行っている。【根拠資料 6-1（ウェブ）】。

- 教員が担う責任の明確性

教員が担う責任については、芝浦工業大学教員倫理綱領に定め、本学ウェブサイトおよび教員ハンドブックで全教員に周知している。ハンドブックは毎年度改定・配布され、更新時には全教員に一斉通知を行う等、周知を徹底している。【根拠資料 6-2（ウェブ）】

- 法令で必要とされる数の充足

大学設置基準および大学院設置基準に基づき、各学部・研究科に必要な専任教員数を適正に配置している。学部では、大学設置基準第 10 条で定める専任教員基準数である 223 名（うち教授 113 名）に対し、299 名（うち教授 227 名）を配置している。また、各学科等における必要教員数についても、専任教員数および教授数を満たしている。なお、基幹教員制度は 2026 年度に導入予定である。

研究科（修士課程）においては、大学院設置基準第 9 条に基づく「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件」（文部科学省告示）で定める研究指導教員基準数である 75 名（うち教授 53 名）に対し、245 名（うち教授 200 名）を配置、研究指導教員基準数と研究指導補助教員基準数を足した基準数計 84 名に対し、277 名を配置している。各専攻における研究指導教員数・教授数、研究指導補助教員数についても、必要教員数を満たしている。【大学基礎データ（表 1）】

- 科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成

「非常勤講師の在り方・考え方について」という文書を毎年度学長名で発行し、学士課程における教育の中核を担う専門科目の必修科目については、原則として専任教員が担当する方針としている【根拠資料 6-3】。

また、主要授業科目における専任教員担当率（2025 年度）は、工学部 87.5%、システム理工学部 76.6%、デザイン工学部 69.3%、建築学部 64.3%であり、全学部平均 74.4%となっている【大学基礎データ（表 4）「主要授業科目の担当状況」】。

なお、非常勤講師が担当する科目においても、専任教員を科目責任教員として配置し、成績評価の専任教員が負う体制を徹底している。

- 課程制移行に伴う教員所属

工学部は 2024 年度に改組を行い、6 課程 9 コースから成る課程制へ移行した。課程制では、教員は学部へ所属する。学科制時代は、各学科に専任教員が 14~16 名所属していたが、現在は工学部に 161 名（2025 年 5 月 1 日現在）が所属している。

教員が学部所属となり、複数コースを横断した教育が可能となったことで、工学部が掲げる「分野横断教育」「研究主軸の実践型教育」「課題発見・解決型人材教育」の理念が、組織面からも支えられている。

また、システム理工学部も 2026 年度に課程制（課程 11 コース）へ移行することが決定した。

- 各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理

教員の担当授業科目および担当授業時間（持ちコマ数）については、「教員別授業時間割原簿」によって管理している。原簿は授業時間割データと連動しており、前期・後期ごとの担当科目、曜日・時限、授業時間割係数、持ちコマ数を把握できる。年度当初に教員本

人がこの原簿を確認することで正確性を担保している。これらのデータの管理は学生課が担っている。

クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。

本学は、教育研究科活動および産学連携の推進を目的として、2019年度に「クロスアポイントメント制度に関する規程」を制定した【根拠資料 6-4】。

この制度に基づき、現在は、本学教員 1 名を対象とした東北大学とのクロスアポイントメントを実施している。現時点で制度活用は限定的であるが、2026 年度に導入予定の基幹教員制度との連携を図りつつ、制度の認知度向上を計画している。

また、企業等からの人材受け入れについては、「共同研究講座に関する規程」に基づき、民間機関等と協定・契約を締結のうえ、共同研究講座教授・准教授として受け入れている【根拠資料 6-5】。

共同研究講座は、本学専任教員 1 名と、企業等からの共同研究講座教員 1 名以上で構成され、教員の業務範囲は協定書または覚書で明記する。業務状況は受入部局である SIT 総合研究所が管理している。2025 年度は、新たに 3 件の共同研究講座の実施を開始している。【根拠資料 6-6 (ウェブ)】。

教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。

本学は創立 100 周年 (2027 年) に向けた中長期ビジョン Centennial SIT Action(CSA)において、5 つの柱の一つに「教職協働トップランナー」を掲げ、教員と職員がそれぞれの役割と責任を明確にしながら、連携・協働する体制を整備している。学部長・研究科長会議、各学部長室会議、研究科長会議を通じて、教育・研究運営や学生支援に関する情報共有を行い、課題の認識と解決を図ることで、迅速かつ組織的な対応が可能となっている。また、各種委員会には教職員がともに構成員として参画し、協力体制を敷いている。

また、2024 年 10 月にはクラウド型アプリケーション (Notion) の導入は、教職協働のプロジェクトにより達成された。課題の特定、要件定義、導入勉強会などを教職協働で行うことで、業務依頼や会議の一元管理、申請・手続きの一覧などが可能なウェブサービスを構築することができた。

このように、教学運営における教職協働体制が整備されているとともに、教職協働で改革を進める文化が醸成されている。

授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

本学では、授業における指導補助者としてティーチング・アシスタント (以下、TA) 制度を設けている。TA は学部生の学修効果を高めるとともに、大学院生に教育的実践の機会を提供し、将来指導的エンジニアとしての素質を養うことを目的としている。TA は、臨時技術職員として位置付けられ、その責任や役割は「芝浦工業大学ティーチング・アシスタント規程」および「学校法人芝浦工業大学臨時職員規程」で定めている【根拠資料 6-7】【根拠資料 6-8】。また、各学科・課程では TA 採用業務申請書を作成する際に、開講期、授業

科目名、一人あたりの業務時間、勤務月数等の基本事項に加え、TAの配置理由や具体的な補助内容を明記し、明確な指導計画のもとで適任者を採用している。

評価項目② 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

<評価の視点>

- 教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- 年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。

本学では、教員の募集・採用・昇任等について、明確な基準と手続に基づき、公正性を確保した人事を行っている。

専任教員の公募の考え方については、本学ウェブサイトにて学長名で掲載しており、具体的な採用手続については、「芝浦工業大学専任教員任用手続規程」や、学長が示す教員採用方針に基づき以下の流れで実施される【根拠資料 6-9 (ウェブ)】【根拠資料 6-10】【根拠資料 6-11】。

(1) 採用計画の提出 (採用年度の前々年度の 12 月まで)

各学部や研究科は、将来計画に照らして採用計画を策定し、学長に提出する。採用計画は年齢構成や研究分野などを考慮した中期的な視点も踏まえて策定される。

(2) 「専任教員採用委員会」での審議 (採用年度の前々年度の 12 月)

学長は専任教員採用委員会を招集する。委員会は、学長が委員長を務め、副学長、学部長、研究科長、学長が指名する者 2 名と学事部長で構成する。委員会は必要に応じて計画書を提出した学部等から意見を聞きつつ、提出された計画を審議する

(3) 「教員人事委員会」での審議 (採用年度の前々年度の 12 月)

「専任教員採用委員会」での承認後、採用計画は学校法人の「教員人事委員会」にて審議され最終承認される。

(4) 公募要領の作成 (採用年度の前々年度の 1~2 月)

「教員人事委員会」での最終承認後は、各学部・研究科は公募要領を作成する。

(5) 学部長・研究科長会議 (学研会議) での公募要領の確認 (採用年度の前々年の 3 月)

各学部や研究科が作成した公募要領は、学研会議にて、本学の審議・承認を受ける。

(6) 公募

学研会議での承認後、教員の募集が可能となる。教員の募集は公募によって行い、公募期間は原則 1 ヶ月以上設けることとする。担当部署は、学内掲示や本学ウェブサイトへ掲載する他、JST 運営の研究人材ポータルサイト「JREC-IN Portal」へ情報を登録する。

(7) 「採用候補者選考委員会」での選考 (学長による最終決定)

応募者の選考は各機関の「採用候補者選考委員会」が行い、書類審査と面接審査 (英語面接を含む) 面接を経て、採用候補者を選定する。なお、面接選考時には、学長室員と女性

教員も参加し、大学や学部の将来展望を踏まえ、大局的な視点で選考を行う。選考時に使用するチェックリストも策定している【根拠資料 6-12】。最終候補者は、学長、学長補佐と事務職員の3名体制で実施する最終面接選考を経て確定する。

(8) 任命

学長は、各機関の教員資格審査会議で承認した採用候補者を理事長に推薦し、理事長がこれを任命する。なお、採用候補者の資格は、それぞれの教授会または研究科委員会の教員資格審査会議が審査を行う。

昇格等については、「教員資格審査規程」において、昇格と5年ごとの再審査について定めている。【根拠資料 6-13】。各学部・研究科・センターに設置された教員資格審査委員会が、業績、教育活動、大学運営への貢献を評価し、関連規程・細則に基づいて公平に審査を行っている。【根拠資料 6-14】【根拠資料 6-15】。

年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

本学では、教員の年齢構成および多様性の確保に十分配慮しながら人事を行っている。教員の年齢構成は、基礎データ表5のとおりであり、学士課程では40歳以上の教員が全体の86%を占めている。「SIT研究ビジョン」において2027年度までに40歳未満の若手研究者（SIT研究員を含む）の比率を20%とすることをKPIとして掲げている。その実現に向けて、2021年度には「プロジェクト研究教員制度」および「特別任用研究員制度」を制定し、柔軟な雇用形態で若手研究者を最小でいる体制を整備した。さらに、2024年度には日本学術振興会「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」に登録し、特別研究員（PD）等の雇用を開始している。

また、多様性推進の観点から、女性教員の採用にも積極的に取り組んでいる。DE&I（Diversity Equity & Inclusion）推進室が中心となり、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に沿って、女性教員の採用方針を策定・推進している。採用選考においては、候補者の評価が同等と認められる場合、女性を優先的に採用する旨を公募要領に明記している。これらの取り組みにより、本学は年齢構成の適正化と性別を含む多様性の確保を両立し、持続的かつ包摂的な教員組織の形成を進めている【根拠資料 6-16（ウェブ）】【根拠資料 6-17（ウェブ）】。

評価項目③ 教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

<評価の視点>

- 教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- 教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- 大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。

- 教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。

本学では、教員の教育能力向上および教育課程や授業方法の改善に向けて、教育イノベーション推進センターのFD・SD推進部門を中心に体系的なFD活動を展開している。【根拠資料 6-18（ウェブ）】。

例えば、2024年8月には、大学設置基準改正と内部質保証をテーマとした研修を開催し、学長をはじめとした多数の教職員が参加した。その成果として、学位プログラムごとの学修・教育到達目標（mDP）の可視化や、主要授業科目の設定が円滑に進められるなど、教育課程改善に実質的な効果が見られた。

また、教育イノベーション推進センターは2016年度に文部科学省から「理工学教育共同利用拠点（大学の教職員の組織的な研修等の実施機関）」として認定され、理工学教育のモデル構築と教育手法の普及拠点として活動している。【根拠資料 3-8（ウェブ）】。

さらに、2020年からは日本高等教育開発協会（JAED）より「新任教員研修プログラム」の認定を受け、入職3年以内の専任教職員研修として「詳細シラバスの書き方WS」「授業デザインWS」「学生主体の授業運営手法WS、実践編WS」「ティーチング・ポートフォリオ作成・完成WS」など、実践的な研修を体系的に実施している。

理工学教育共同利用拠点としては、年間30件を超えるFD関連の研修・ワークショップを実施しており、2024年度には本学教職員の延べ参加者数が1,154名に達した。参加者アンケートからは、研修が授業改善や教育の質向上に具体的な成果をもたらしていることが確認されており、教員の教育力強化に資する組織的取り組みとして高い効果を上げている。

教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。

本学の教育イノベーション推進センターでは、文部科学省認定の理工学教育共同利用拠点プログラムとして、教員の多面的な能力開発を支援する3種のプログラム、教育能力開発プログラム、研究能力開発プログラム、マネジメント能力開発プログラムを提供している【根拠資料 3-8（ウェブ）】。

研究開発能力プログラムでは「研究内容を分かりやすい言葉で伝えるためのWS」、「研究室指導に必要なコーチング技能入門WS」などを開催し、教員が自らの研究成果を社会や学生に効果的に伝えるスキルを育成している。また、マネジメント能力開発プログラムでは「産学連携の知的財産マネジメント研修」を開講し、企業や地域との連携を前提とした研究推進力の強化を図っている。

さらに、本学では教育・研究活動のさらなる活性化を目的に「教育改革研究活動助成」を設け、実践的研究、地域志向（COC）、教育研究DXを重点テーマとして助成してきた。2025年度からは、これらの支援を実効的なものとするため、テーマごとに担当事務部署へ予算を配分し、分野別に支援体制を整備した。例えば、地域志向（COC）については研究推進部が主導的に支援を行い、2025年度は13件のプロジェクトを採択して地域連携・社会貢献活動の拡充に寄与している。また、これらまでのプロジェクトの成果は、毎年度

発行している特別教育・研究報告集にて公表し、教員の活動実績が学内外に共有される仕組みが確立されている。【根拠資料 6-19（ウェブ）】。

大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。

創立 100 周年に向けた中長期目標である「アジア工科系大学トップ 10」を達成するための施策のひとつとして 2024 年度に「教員人事評価制度」を導入した【根拠資料 6-20】。この制度は、教員の主たる職務である「教育活動」「研究活動」「大学運営・社会貢献活動」について指標と基準を明確化し、教員の成長促進と適切な処遇を図るものである。各分野に定量的な評価項目としきい値を設定し、成果に基づく評価を行う仕組みとしたことで、顕著な業績や大学運営への貢献を適切に評価できる体制を整えた。この制度により、教員全体の意欲向上と教育・研究活動の活性化を促進し、結果として本学の競争力やブランド力の向上にも寄与している。

教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

本学では、授業の指導補助者として従事する TA に対し、教育補助業務を適切に遂行できるように体系的な研修を実施している。TA として活動するには、前期・後期の授業開始前に行われる TA 研修の受講と、理解度確認アンケートの提出が義務付けられている。

研修では、ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室の臨床心理士、公認心理師が、TA として必要な基礎知識として、障害者差別解消法の概要や多様な学生への配慮・対応方法をオンデマンド形式で講義する。また、教育イノベーション推進センターの教員が、TA の位置づけ、職務内容、制度の意義や心得について、同じくオンデマンドで講義している。

TA は、臨時技術職員として、教職員行動規範を遵守し、授業担当教員の指示のもと誠実に教育補助を遂行することが求められる。合わせて、差別やハラスメントの防止、職場・教育現場の秩序維持、個人情報や機密事項の保護についても明確に指導されており、研修を通じてこれらの心構えと知識を十分に理解・習得したうえで教育補助活動に従事できる体制を整えている。

評価項目④ 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

本学では、毎年の自己点検・評価に基づき、各学部・研究科からの提案を踏まえて、学長室会議、学部長・研究科長会議で教員組織の適切性について検討している。

点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

2016年に学長主導で採用選考プロセスを見直し、学長室会議や学部長・研究科長会議で定期的に情報を共有することとした。これにより、大学と各学部・研究科間での齟齬を防ぎ、連携を強化する仕組み確立された。教員公募要領は全学統一の様式を用い、学研会議で社会の動向に応じて応募資格を見直している。女性教員や外国人教員の採用促進のため、英文公募要領の併記なども行っている。

2024年度に「教員人事評価制度」を導入した。これは、自己点検において「教員・教員組織」の問題点として指摘された、「教員の業績評価体制の整備」を受けて実現したものであり、評価の透明性と教員組織の質的向上を促す仕組みとなっている。

また、本学では教育研究体制の柔軟性と連携強化を目的に、学科制から課程制への移行を進めている。2024年度には工学部がいち早く課程制へ改組し、教員は学科所属から学部所属となった。これにより、教員は課程・コースを柔軟に担当できるようになり、学部全体での教育方針の一貫性と協働体制が強化された。学部長を中心に学部長補佐と各課程長で構成される学部長室が方針を統一的に伝達し、全課程が連携して教育・研究活動を展開できる体制が整った。システム理工学部も2026年度に課程制へ移行予定であり、将来的には全学部で学部長主導の柔軟で効率的な運営体制が実現する見込みである。こうした改革は、教育研究活動の質を高め、大学全体の発展に資する重要な基盤となっている。

DE&I推進室では、創立100周年の2027年度に向けた女性教員比率のKPI・KGI目標を設定し、女性教員の増員・登用やポジティブアクションの推進を全学的に進めている。さらに、2023年10月に策定した「DE&I推進宣言」をもとに、「芝浦工業大学DE&I推進室中長期計画（2025～2030年度）」を新たに策定し、全学的なロードマップとKPIを展開している【根拠資料 6-21】【根拠資料 6-22】。これに基づき、DE&Iに関する理解を深める意識行動改革と、多様性促進の取組強化を掲げている。この文脈において、教員についても女性教員の採用を積極的に実施している。専任教員の採用方針にも、男女共同参画の観点から、女性教員の採用について学長から方針が示されており、また全学部統一の教員公募要領の「選考方法」欄にも、「芝浦工業大学は男女共同参画を推進しており、選考において評価が同等と認められる場合は積極的に女性を採用する」と明記している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学の教員組織運営は、大学として明確に定義された教員像と編成方針に基づき、透明性と公正性を重視して体系的に整備されている。また、教員の責任や役割が倫理綱領や各規程により明文化され、周知体制が確立されていることから、組織としての責任と信頼性が高いといえる。さらに、課程制の導入など、柔軟で協働的な教育・研究体制の構築が進

められており、分野横断的な学びと社会連携を促進している点も評価できる。加えて、採用・昇任においては明確な手続きと多様性への配慮が徹底され、若手・女性研究者の登用促進など、持続可能な人材育成方針が実践されている。教育イノベーション推進センターを中心とした体系的なFD・SD研修や業績評価制度の導入により、教員の教育力・研究力の向上を組織的に支援する仕組みも整っており、教員一人ひとりの成長が大学全体の発展へとつながる環境が構築されている。これらの取組により、教育・研究・社会貢献のいずれの側面からも、高い組織成熟度と改善志向が認められる。

分析を踏まえた問題点

本学は、男女共同参画の観点から、女性教員の積極的採用を推進しており、2013年度的女性教員比率10%から2024年度には18.7%へと上昇するなど、一定の成果を上げてきた。しかし、創立100周年となる2027年度までに掲げた「女性教員比率30%」の目標には依然として隔たりがある。一方で、2019年度以降、女性教員が不在の学科はゼロとなり、科研費における女性研究者の採択率も23.0%（2018年度比+8.0ポイント）へ上昇するなど、確実な前進も見られる。今後は、学長のリーダーシップのもと、女性を含む専任教員の戦略的採用を一層推進していく。

子育て支援制度については、本学では法定基準を上回る独自の制度や、柔軟性・利便性に優れた支援が多数存在しており、それらを学内外に発信することで、特に女性教員の採用・定着にも寄与するものと考えられる。一方で、制度を「利用しやすいもの」として機能させるためには、教職員全体、とりわけ男性教職員や管理職層の理解と協力が不可欠である。こうした認識の醸成を図るべく、2025年10月に全教職員を対象としたSD研修「育児と仕事の両立を考える」を実施した。

2019年に制定したクロスアポイントメント制度については、他大学との包括協定締結など制度基盤の整備を進めてきたものの、実際の活用は現時点で1名にとどまっている。長期的な人材交流の活性化には課題が残るが、研究推進に資する専門人材の派遣や出向など、新たな形で人材受け入れが増加しており、制度の可能性を広げる土台が形成されつつある点は評価できる。

また、教職協働の文化は十分に定着しており、大学改革や業務改善の場で教員と職員が一体となって取り組む体制が確立されている。今後は、既存の協働体制を基盤に、より高度で持続的なパートナーシップを築く段階へと発展させることが求められる。今後も、教職員の高度化を通じて、教育研究活動および学生支援の質的向上を図る環境整備を一層進めていく。

教員人事評価制度については、従来の自己評価中心の閉じた仕組みから、2024年度に導入された新制度では相対的・定量的な「開かれた評価」へと転換した。これにより競争意識の喚起、教育・研究・社会貢献への取り組み意欲の向上が期待される。大学の方針を反映した評価軸を設定することでビジョンや方針の浸透にも寄与すると考えられる。一方で、異なる専門分野間で共通の評価基準を設ける難しさが課題として残る。

さらに、質の高い教育を維持・発展させるうえで、専任教員の拡充も重要な課題である。学生への個別対応や教育負担の増加に加え、研究業績の向上も求められる中で、現行の教員数では教育・研究・大学運営をバランス良く担うことが難しくなっている。教員には人事評価制度を通じた振り返りや自己研鑽を促すとともに、エンゲージメント調査を踏まえ

た事務負担の軽減も課題である。2024 年度に始まった課程制への移行は、教員組織の柔軟性と効率性を高める契機であり、今後は PDCA サイクルを通じてその効果を検証し、体制の改善・強化を進めていくことが求められる。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

本学では、女性が働きやすい環境の整備に継続的に取り組んでいる。これまで、会議時間帯の是正として土曜や平日 17 時以降の委員会・会議の設定を回避する方針を全学に通知し、一定の成果を上げた。また、子育てと研究活動の両立を支援するため、教員が教育・研究目的で国内外に出張する際、やむを得ず子どもを同行する場合の旅費を補助する「子育て特別旅費規程」を制定し、家庭と仕事の両立を制度面から支援している【根拠資料 6-23】【根拠資料 6-24】。さらに、2025 年中には、本学独自の新たな支援制度として「出生支援休業」および「出生支援休暇」の導入に向けた規程整備を進める予定である。これらの制度は、不妊治療など出産に関する多様な事情を抱える教職員に配慮し、より柔軟かつ実効性のある支援を提供することを目的としている。

また、2026 年度のシステム理工学部の改組にあわせて、2026 年度には基幹教員制度を制定する。クロスアポイントメント制度との連携など活用を検討する。

教職協働においては、教員と職員が同レベルで大学運営を推進できる両輪体制への発展を目指し、自己啓発制度を拡充するなどして職員の専門性向上を促進する。これにより、教員の業務負担軽減と教育・研究活動の効率化を進め、学生支援や教育環境の質をさらに高めることを目指す。

また、新たに導入した教員人事評価制度については、実施後の PDCA サイクルを丁寧に回し、評価の透明性と納得性を高めることで、教員の意欲と成果の向上につなげていく。最終的には、他大学から見ても公正で魅力的な評価制度を持つ大学としての信頼を確立し、教育・研究の両面で競争力を高めることを目標としている。

全体のまとめ

本学は、「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」という明確な教育理念のもと、教育・研究活動の継続的な改善と発展に取り組んでいる。国際化やダイバーシティの推進においては、学長が毎年度、戦略的な教員採用方針を示し、全学部・研究科で共有する体制を整えることで、公正かつ透明性の高い採用プロセスを確立している。これにより、多様な人材の確保と教育・研究の質向上を両立させている。

また、学長のリーダーシップの下、迅速な意思決定を可能にする教学執行体制が構築されており、大学運営の機動性と実効性が高まっている。今後、工学部に続いてシステム理工学部の課程制への移行が円滑に進めば、学部間の連携がさらに強化され、より統合的で強固な大学運営体制の実現が期待される。

第7章 学生支援

基本情報一覧

学生支援に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
学生支援に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

1. 現状分析

評価項目① 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制を整備し、適切に実施していること。

<評価の視点>

- 学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。
- 各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。
- 学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

[修学支援（学習面）]

- 学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。
- 障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。
- 学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。
- 遠隔授業をはじめ教育等でICTを活用する場合は、ICT機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。
- ICTを利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

[修学支援（経済面）]

- 学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

[生活支援]

- 学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。
- 学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の

確保等)を必要に応じて行っているか。とりわけ ICT を利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

[進路支援]

- 各学位課程(学士課程、修士課程や博士課程など)や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

[その他支援]

- 上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

[学生の基本的な人権の保障]

- ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的な人権の保障を図る取り組みを行っているか。

学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。

本学では、学生支援に関する方針を策定し、それに基づき必要な支援体制を整備している【根拠資料 6-1 (ウェブ)】。

事務組織としては、学事本部の下に豊洲学事部、大宮学事部、大学院学事部を配置している。就学支援と生活支援を分けず、シームレスなワンストップサービスを提供している。また、ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室を設置し、学生の心身の健康および保健衛生に関する支援を行っている。キャリア支援については、就職・キャリア支援部の下にキャリアサポート課を配置し、体系的な就職・キャリア支援を実施している【根拠資料 7-1 (ウェブ)】。

教員組織としては、各学部・学科(課程)において、名称は若干異なるものの、各学年の就学支援を担う「クラス担任」や「履修指導学年担当」を配置している。これにより、研究室に所属し指導教員がつく前の段階から、学生が教員と密に接点を持てる体制を構築している。また、就職担当教員や国際担当教員を配置し、事務職員と連携して学生支援を行っている。

さらに、教職協働による学生支援体制として、「学生センター」「キャリアサポートセンター」「国際交流センター」などの各種センターを設置している。

学生センターは、奨学金、課外活動、学業以外のトラブル対応など厚生業務に関する事項を審議・決定する意思決定機関であり、センター長、副センター長、教員(各学部から選出6名)および職員で構成される。学生課は、学生センターの決定に基づき、具体的な事務手続や相談対応を行うなど、効果的な分担体制を整備している【根拠資料 7-2】。

同様に、キャリアサポートセンターは学生の就職活動支援に関する事項を審議し、キャリアサポート課がその方針に基づき具体的な支援業務を担っている【根拠資料 7-3】。

このように本学では、学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教職協働の精神の下、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っている。

各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。

学生課および大学院課には、例えばカリキュラムコーディネーター研修を修了した専任職員 5 名を配置するなど、経験豊富な人材を配置している。また、課内では「教務業務」「学籍業務」「課外活動支援」など多様なテーマで勉強会を実施し知識やスキル向上に努めている。また、首都圏・私工大教務事務連絡会、私学工科系大学教務事務研修会、関東地区学生生活連絡協議会、日本私立大学連盟学生生活支援研究会、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク主催の SPOD フォーラムなど、外部ネットワークによる研修にも積極的に参加している。

キャリアサポート課には、両キャンパスの専任・臨時職員 16 名のうち 5 名がキャリアコンサルタント資格を有している。加えて、企業の採用・経営経験者 5 名、公務員経験者 1 名、キャリアカウンセラー約 40 名を配置し、学生の進路相談、書類添削、面接指導等を専門的に行っている。

ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室には、カウンセラー13名（専任・非常勤含む）、発達支援専門相談員 3 名、看護師・保健師 8 名、産業医 2 名、精神科医 2 名、中高教員経験者 1 名、事務職員 3 名を配置している。学生の多様な悩みや課題に対応するため、相談員の専門性・バックグラウンドを多様化させ、複合的な支援が可能な体制を構築している。また、要配慮学生への適切な関わり方をテーマとした FSDS 研修を全教職員向けに実施するなど、学内全体の対応力向上にも寄与している。

学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

学生支援全般に関する冊子「CAMPUS DIARY」を毎年発行し、学修、奨学金、学生生活、施設利用、就職、進学など、学生生活全般にわたる情報を体系的かつ分かりやすく提供している。併せて、学生支援に関する情報を集約したウェブページを設け、必要な情報を随時確認できるようにしている【根拠資料 7-4（ウェブ）】【根拠資料 7-5（ウェブ）】【根拠資料 7-6（ウェブ）】。

キャリア支援については、独自の就職支援システム「CAST」を運用し、求人情報の提供や相談予約をオンラインで行えるようにしている。キャリアカウンセラーによる面接練習、書類添削、進路相談については、学生の利便性に配慮し、オンラインでの土曜・日曜対応も可能としている。

さらに、関係部門が連携して支援情報を相互に紹介するなど、学生が自身の状況に応じて適切な支援につながれる体制を整備している。例えば、2025 年度からは、ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室に発達支援専門員を配置し、発達特性をもつ学生への支援を強化しているが、キャリアサポート課では、就職活動における困難が想定される学生については、相談やトレーニング利用を紹介するなど、支援の一体的な運用を進めている。

留学生支援についても、各課が連携して体制を整えている。学生課やキャリアサポート課はもちろん、ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室においても、英語対応可能な非常勤カウンセラーを配置している。

[修学支援（学修面）]

学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。

本学では、補習授業や学習相談に加え、特定科目における能力別クラス編成を導入するなど、学生が自律的に学習を進められるよう支援している。

英語については、全学部でアセスメントテストを実施し、習熟度別クラスを編成している。また、2024年度からは新入生を対象に数学の基礎学力を測定する本学独自の学力テストを全学的に導入した。システム理工学部では、この結果が一定水準に達しない学生に対し補習授業を実施している。デザイン工学部では物理のアセスメントテストを実施し、習熟度に応じたクラス分けを行っている。その他の科目でも、長期休暇期間を活用して補習を実施している。

さらに、「学習サポート室」では、数学・物理・化学・英語などの科目について、専門講師による個別指導を受けることができる体制を整えている【根拠資料 4-15（ウェブ）】。

障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。

障がいのある学生に対しては、受験時および入学後の配慮申請に基づき、学生課とヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室を中心に支援を実施している。授業上の配慮が必要な場合は、同室および学生課・大学院課が情報を共有し、「合理的配慮通知」を作成のうえ、学部長承認を経て授業担当教員、課程長・学科主任、クラス担任等に通知している。また、肢体不自由の学生には教室変更などの物理的配慮を、聴覚障がいのある学生にはノートテイク（PC テイク含む）支援を行っている。ノートテイクは、学生課が主管し、上級生や大学院生がオンデマンド形式の「ノートテイク養成講座」を受講したうえで従事している。さらに、2025年度からはヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室に発達支援専門員を配置し、発達特性をもつ学生に対してソーシャルスキルトレーニング（時間管理・対人コミュニケーション支援）を両キャンパスで実施している。発達障がいや精神障がいのある学生に対しては、心理カウンセリングや心理検査等を実施し、授業担当教員・学科主任・学生課・キャリアサポート課・国際部などと連携して支援を行っている。

留学生支援については、学生課を中心に英語対応可能な担当者を両キャンパスに配置し、生活面・学修面の相談に対応している。システム理工学部では、日本人学生が留学生を支援する科目「SIT Buddy」を設け、相互学修を促進している。また、ムスリム学生に対してはプレーヤールーム（祈祷室）の設置やハラールフードの提供など、宗教的配慮を行っている。さらに、留学生と日本人学生の交流拠点として「グローバルラーニングコモンズ（GLC）」を両キャンパスに設置し、学修・交流支援を推進している【根拠資料 7-7（ウェブ）】。短期留学生の履修支援についても、国際部と学生課が連携し、履修登録等の支援を行うなど、部局横断的な支援体制を構築している。

学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。

本学では、学習の継続に困難を抱える学生に対し、学生課を中心に教職協働で支援を行っている。留年・休学・退学を希望する学生は、所属キャンパスの学生課に申し出ることとし、必要に応じて履修指導学年担任等が面談を実施する。保証人を含めた面談により意

思確認と理由の妥当性を確認し、状況に応じて学修・生活指導を行っている。面談内容は学内システムで共有され、関係教職員が随時確認できる体制を整えている。

学業不振への対応としては、1年次春学期末の取得単位が15単位未満の学生が留年・退学に至る傾向が確認されたことから、2023年度より該当学生の保証人全員に対して教員面談を実施している。

面談記録は教職員支援アプリ「Talent」および学籍システム上で共有し、個々の進捗を把握しながらきめ細かい支援を行っている。

また、実施結果は学部長・研究科長会議（学研会議）に報告し、制度の改善や早期支援につなげている。

遠隔授業をはじめ教育等で ICT を活用する場合は、ICT 機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。

本学では、2020年度の新型コロナウイルス感染拡大を契機に遠隔授業を本格導入し、PCを保有しない学生への支援として貸出用ノート PC250 台を整備した。2021年度からはPC必携制を導入したが、希望者への貸出は継続しており、ICT 環境における格差解消に努めている。

ICT を利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

本学では、授業支援システム(LMS)、オンライン授業(Zoom)、動画配信(Microsoft Stream)をシングルサインオン(SSO)で統合し、学生が容易にアクセスできる学習環境を整備している。技術的な問い合わせには、専用メール窓口を設け、学生スタッフによる一次対応と職員による二次対応の体制を構築している【根拠資料 7-8 (ウェブ)】。オンライン授業は、感染症対策として導入された後も、対面授業に対する合理的配慮の一手法として継続活用されている。

[修学支援（経済面）]

学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

本学は、学生が経済的事情に左右されず学業を継続できるよう、授業料減免・奨学金・生活支援など多面的な経済的支援を実施している。

授業料減免については、「高等教育の修学支援新制度」の対象校であり、2024年度からは理工農系支援の対象校にも指定された【根拠資料 7-9 (ウェブ)】。

奨学金については、日本学生支援機構、学内奨学金、外部団体奨学金を柱とし、募集情報を学生ポータルシステム「ScombZ」を通じて随時周知している【根拠資料 7-10 (ウェブ)】。かつては貸与型の学内制度も存在したが、現在は日本学生支援機構に一本化を進め、学内では給付型奨学金の拡充に注力している。特に大学院進学を促進するため、大学院生向けの給付型奨学金を充実させている【根拠資料 7-11 (ウェブ)】【大学基礎データ表 7】。

また、災害被災学生に対しては個別の経済支援を実施しており、令和6年能登半島地震の被災学生には、学費免除、帰省費補助、学生寮優先入寮および寮費免除など、状況に応じた支援措置を講じた。

そのほか、家計急変など突発的な経済的リスクに備えるため、「学生総合保障制度(SAFEシステム)」を設け、貸与制度および二種の保険制度によって学生の生活を支えている【根拠資料 7-12 (ウェブ)】。

さらに、経済的・生活支援の一環として、国際学生寮、東大宮学生寮(男子寮)、白亜寮(運動部寮)の直営寮ほか、ドーミー西葛西3(男子)、ドーミー西葛西 Lei(女子)などの提携寮を運営している。いずれの寮も安価な寮費・食費を設定し、地方出身学生などの生活を支援している【根拠資料 7-13 (ウェブ)】【根拠資料 7-14 (ウェブ)】。

[生活支援]

学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。

本学では、学生の心身の健康および保健衛生に関する支援を、ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室を中心に実施している。同室にはカウンセラー、看護師・保健師、事務職員、産業医、精神科医が所属し、学生相談室と保健室の二つの機能を併せ持つ【根拠資料 7-15 (ウェブ)】。

学生相談室では、2018年度以降、初回面接内容を共有しカウンセリング方針を確認するインテークカンファレンスを定期的実施しており、ケース対応の質と一貫性を確保している。2025年度時点では、月4回のインテークカンファレンスに加え、継続中の相談や臨床上の課題を扱う継続カンファレンスを月4回開催し、計8回の会議体で多面的な検討を行っている。相談需要の増加に対応するため、2022年夏に豊洲、2024年春に大宮でそれぞれカウンセリング室を2室増設し、受入体制を強化した。

保健室では、看護師・保健師が日常的な健康相談に応じるとともに、健康診断の運営・管理やインフルエンザ予防接種を実施している。また、両キャンパスで月1回、産業医による健康相談日を設け、個々の健康課題に対して専門的な助言・指導を行っている。

学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置(学生の交流機会の確保等)を必要に応じて行っているか。とりわけICTを利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

本学では、学生の孤立化を防ぎ、人間関係の構築を支援するため、相談体制の整備と交流機会の確保を両輪として取り組んでいる。

コロナ禍を経て、授業や課外活動は概ね対面へ移行し、学生の交流機会も回復したが、引き続き学生同士や教職員とのつながりを意識的に支援している。

全学的な取組として、2024年度からヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室の運営のもと、豊洲・大宮両キャンパスに「ホッとスペース」を開設した。学業、対人関係、メンタルヘルスなどについて予約不要で気軽に相談できる場であり、教員経験をもつ職員が対応し、孤立防止と早期支援につなげている【根拠資料 7-16】。

また、システム理工学部では、大宮キャンパスに「よろず相談コーナー」を設置し、大学院生が交代で常駐して学生の相談を受け付け、必要に応じて教職員へつなぐ体制を整えている【根拠資料 4-16 (ウェブ)】。

さらに、学習・交流環境の整備にも力を入れている。豊洲キャンパスでは、2023年に研究棟7階、2024年に同6階、2025年3月に本部棟6階に学生交流スペースを新設し、学生が自然に集い学び合う場を提供している。また、2022年には研究棟前大階段にフラワーガーデンを整備し、学生ボランティアを中心に教職学協働で花壇の企画・管理や地域住民との交流活動を実施している。これらの取組により、学生が自然に他者と関わり、学内外のコミュニティに参加する機会を広げることで、孤立防止と多様な人間関係の形成に寄与している。

[進路支援]

**各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程など）や分野等における必要性、個々の学生
の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援
等の進路支援を行っているか。**

本学では、学位課程や分野の特性、学生一人ひとりの状況に応じ、就職支援に加えて職業的自立を見据えたキャリア教育を、正課・正課外の双方で体系的に展開している。

正課では、各学位プログラムにキャリア教育科目を設置し、卒業生・企業関係者の登壇を取り入れて職業観の形成を支援している。例として、デザイン工学部「キャリアプラン」「キャリア・デザイン」、システム理工学部生命科学科「キャリアデザイン」「インターンシップ」、工学部物質化学課程・化学・生命工学コース「工業化学概論」「化学工業総論」、土木工学課程・都市・環境コース「土木キャリアセミナー」等がある【根拠資料 7-17（ウェブ）】【根拠資料 7-18（ウェブ）】【根拠資料 7-19（ウェブ）】【根拠資料 7-20（ウェブ）】【根拠資料 7-21（ウェブ）】【根拠資料 7-22（ウェブ）】【根拠資料 7-23（ウェブ）】。全学共通では「芝浦工業大学通論」において卒業生講演を行い、アントレプレナーシップ教育として「アントレプレナーシップ入門」「アントレプレナーシップ応用」を配置している【根拠資料 7-24（ウェブ）】【根拠資料 7-25（ウェブ）】【根拠資料 7-26（ウェブ）】。

正課外では、両キャンパスのキャリアサポート課が進路相談、求人紹介、ガイダンス、模擬面接等を提供し、キャリアコンサルタント有資格者が書類添削・面接指導を担当する。企業元役員や公務員経験者もアドバイザーとして参画し、前年度の利用実績に基づく配置最適化で必要時にアクセスしやすい運用とする。就職支援システム「CAST」では、相談予約、求人・会社説明会・インターン情報、卒業生進路、就活報告書をオンライン提供している【根拠資料 7-6（ウェブ）】【根拠資料 7-27（ウェブ）】。

分野・個人差へのきめ細かな対応として、各学科・課程に就職担当教員・副担当教員を配置し、キャリアサポート課・キャリアサポートセンターと三者連携で支援する。大学院（修士・博士）では、専攻が複数学科にまたがる場合は指導教員所属学科の就職担当が中心となり、研究領域に即した支援を調整する。

進路選択の基盤づくりとして、入学時のPROGテストで自己理解・目標設定を促し、学
年別ガイダンスで年間スケジュールと支援内容を可視化する。参加者アンケートに基づくPDCAで翌年度の改善につなげている。

留学生には、学期初専用ガイダンスで就活の基礎情報と支援体制を案内し、ニーズに応じて企業説明・インターン説明会を実施する。SUCCESS（留学生就職支援コンソーシアム）を通じ、日本語初級者向け短期講座でビジネス基礎スキルの集中学習機会を提供し、2027年度からは学内でビジネス日本語の開講を予定している。さらに、文部科学省認定の

「技術の社会実装実践型留学生人材育成プログラム」を準備し、研究指導・芝浦ビジネスモデルコンペティション (SBMC)・技術副専攻・インターンシップを組み合わせた体系的支援を行う【根拠資料 7-28 (ウェブ)】。

博士課程学生には、博士人材キャリアビジョンセミナーにより、企業で活躍する博士号取得者との講演・交流を通じて、多様なキャリアパス (企業就職等) を提示する。2023 年度の JST「次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)」採択を受け、副学長・大学院課・キャリアサポート課が連携して民間就職支援を強化した。2024 年度は同セミナーを年 4 回実施し、博士後期を中心に修士・学士にも展開した。2025 年度も継続し、同年 6 月には株式会社アカリクと連携協定を締結して実践的な博士人材育成・輩出を推進している【根拠資料 7-29 (ウェブ)】。

[その他の支援]

上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

本学は、部活動・サークル・ボランティア等の正課外活動について、学生の自発性を尊重しつつ、必要に応じた支援を全学的に実施している。

施設面では、大宮キャンパスに学生クラブハウス 3 棟、体育館 2 棟、グラウンド 2 面、テニスコート 10 面を整備し、豊洲キャンパスにも体育館、アスレチックジム、多目的室を備えている。2022 年の豊洲本部棟完成以降、豊洲拠点の学生団体が増加し、施設整備と相まって活動が活性化している。両キャンパスで学生主体のクラブ・サークル勧誘会を開催し、職員が準備や運営を支援している。2024 年 3 月には熱海セミナーハウスを開設し、合宿・研修等の拠点を拡充した結果、2025 年度の 1 年生では課外活動団体への加入率が 81.7% に達している。

運営面では、学生課と学生センターが日常的な支援の窓口となり、活動相談や新規団体の設立相談、上部団体 (文化会・体育会等) の運営相談に対応している。学生センターは、施設運用や活動環境の改善要望への対応、学生団体のトラブル処理を担い、学生自治会・体育会・文化会・学園祭実行委員会等と連携して助言・支援を行っている。

資金面では、活動実態に応じた援助制度を設け、備品購入支援、エスアイテック課外活動活性化補助金 (意欲的な取り組みへの補助)、課外活動奨励金 (顕著な功績の表彰)、後援会によるアクティブ・プラン (ブランド力向上や社会貢献度の高い活動の援助) 等を運用している【根拠資料 7-11 (ウェブ)】【根拠資料 7-30 (ウェブ)】。

[学生の基本的人権の保障]

ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

本法人では、学生・生徒および教職員等の基本的人権を尊重し、相互の信頼に基づき教育・研究・業務を行う環境を維持することを目的として、「学校法人芝浦工業大学ハラスメント防止規程」を定めている【根拠資料 7-31】。

ハラスメント等の人権侵害の防止と救済に関する事項を統括するため、「学校法人芝浦工業大学ハラスメント防止委員会」を設置しており、その下に学内相談体制として豊洲キャンパスに 6 名、大宮キャンパスに 4 名のハラスメント相談員 (教職員) を配置している

【根拠資料 7-32 (ウェブ)】。学生および教職員は、電話やメールを通じて学内の相談員に相談できるほか、学外のハラスメント・ホットラインにも電話・ウェブで相談できる体制を整備している。

これらの情報は、本学ウェブサイトおよび学生に配布している「Campus Diary」、冊子『学校法人芝浦工業大学 ハラスメントとその防止に関するガイドライン』等に掲載し、周知を図っている。また、外部講師によるハラスメント防止研修を年1回程度実施しており、2025年4月には学部新生ガイダンスにおいても、ハラスメント防止の取組および相談窓口の周知を行った。

さらに、2020年度に導入した遠隔授業においては、学長室より学生に向けて発出した「遠隔授業の履修の手引き」の中で、暴力的行為、誹謗中傷、ハラスメントや人権侵害にあたる行為を禁止する旨を明記している。教員に対しても、授業ガイドラインにおいて肖像権やプライバシー保護への配慮を促しており、学生のプライバシー権および基本的人権の保障を組織的に推進している【根拠資料 4-9】。

評価項目② 学生支援に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- 学生支援に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、学生支援に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学生支援に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

本学は、学生支援に関する現状・成果・課題を定期的に点検・評価し、改善につなげている。各部局は、アンケート・各種調査・学生自治会との意見交換を踏まえ、中長期ビジョンCSAに基づいて年度計画を策定している。これらの目標や進捗は、法人が実施する全学期首会議(4月)および全学期中会議(10月)、大学が実施する大学会議で共有・検討される。これらの会議には大学執行部および主要部局の管理職が出席し、全学方針と各組織の評価結果を整合させ、改善・向上に向けた目標を全体で確認している。機関決定を要する事項は学研会議で審議し、対応している。

また、年1回の「学生自治会と大学教職員の話し合い」も行っている。大学執行部(学長室員・学部長室員)をはじめ、学生センター員、関連部署の事務職員が出席し、授業内容、課外活動、学生生活など多岐にわたるテーマについて意見交換を行い、課題の把握に努めている。

点検・評価の結果を活用して、学生支援に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

本学は、教育評価アンケート、入学時数学学力テスト、新入生アセスメント、PROG、大学IRコンソーシアム学生調査、進路状況調査、1年次春学期学業不振者情報など、複数の指標に基づき部局ごとに点検を行い、結果を学研会議で共有して全学的対応を検討している。

キャリアサポート課では、毎月の進路状況を前年度と比較し、進捗と課題を把握して早期フォロー体制を構築し、個別支援を強化している。また、進路登録時アンケートによる進路・支援満足度調査の結果を翌年度の指導方針に反映している。

学修面では、1年次春学期末に取得単位が15単位未満の学生が留年・退学に至りやすいことを確認したことを受け、2023年度から該当学生の保証人に対する教員面談を必須化した。

さらに、「学生自治会と大学教職員の話し合い」を契機に、履修希望者が抽選により学習機会を失う課題が指摘されたことを受け、学研会議で検討した結果、2026年度から全学部の人文社会系科目で履修定員を撤廃する方針を決定した。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

[修学支援・その他の支援]

本学は教職協働体制を整え、全学目標に沿って組織的に支援を行っている。就学支援では、各学科・課程にクラス担任や履修指導学年担当教員を配置し、履修指導に加えて学業不振・休退学希望への個別支援を学生課と協働で実施している。課外活動では、学生センター会議で定期的に情報共有と課題解決を進め、円滑な活動を支えている。

[学生支援]

本学はメンタルヘルス支援を重視し、ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室を中核に、受動的対応から、調査に基づくアウトリーチ型支援へ転換している。新入生向けメンタルヘルスガイダンスを実施し、K6(うつ病・不安障害等のスクリーニング)を2023年度から全学生に実施している。健康診断時にオンライン回答させ、高得点者にはカウンセラーが相談利用を勧奨するメールを送信して早期支援につなげている。

2025年度からは発達特性のある学生に対し、専門支援員3名によるソーシャルスキルトレーニング(時間・タスク管理、対人コミュニケーション)を開始した。キャリアサポート課と連携し、就職活動に不安がある学生をヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室へ確実に接続する仕組みを整備している。

また、カウンセラーが運営するグループイベントを2024年度に2回実施し(アロマスプレー制作、茶話会)、相談室の認知向上とセルフケア教育を進めた。参加アンケートで高い満足度が示され、2025年度も継続する。身体面のセルフケアでは、約5分で学べる健康管理動画を2024年度末から学内限定で公開し、視聴結果を踏まえてコンテンツを拡充している。

[進路支援]

キャリアサポート課・キャリアサポートセンターは各学科・課程と連携し、学生個々の状況に応じた進路支援を行っている。キャリアサポート課は、現時点の就職状況を前年同時期と比較して未内定者を早期に把握し、個別支援を強化している。卒業生組織(校友会)とも連携し、就職活動が長期化する学生と校友会求人とのマッチングを推進している。

これらの取組により、2022年度以降の卒業・修了生については学部・大学院ともに97%以上の就職率を継続して達成している。企業との関係構築にも注力し、300社超の人事担当者を招く企業懇談会の開催や計画的な企業訪問を実施している。その際、本学卒業生の特性と企業ニーズを把握し、連携強化や学生向けの情報提供に反映している。こうした成果を踏まえ、創立100周年の2027年に「就職率99.99%」および「有名企業400社への就職率45%以上」を目標に掲げるなど、意欲的な取り組みを推進している。【根拠資料 7-33 (ウェブ)】。

分析を踏まえた問題点

[修学支援・その他の支援]

教員・職員の業務量が増加している。学部長・学部長補佐・室員、および各学科・課程から選出する大学運営に積極的に関わっている教員向けに実施した学内アンケート(2023～2024年度)では、教員の大学運営にかかるエフォートが10年前比で平均14.2%から24.8%へ増加し、研究時間が圧迫されていることが明らかになった。職員についても、学生課が教務・厚生の双方を所管するため、窓口対応・問い合わせ対応の負担が大きく、体制強化が求められている。

[学生支援]

2024年度のグループイベントやセルフケア動画は一定の成果を示したが、対面イベントにおいては教室や会議室の利用状況が逼迫しており平日かつ長時間のイベント会場確保が課題である。発達特性のある学生へのソーシャルスキルトレーニングについても、相談室内のスペース不足が継続支援の課題となっている。

K6によるスクリーニング結果をもとに高得点者へ支援勧奨メールを送付しているが、深刻化してから相談につながる学生もおり、2年次以降の学生に対する継続的なセルフケア教育の仕組みが十分に確立されていない。学生セルフケアの重要性について教職員間の理解が十分に浸透しておらず、学生支援を担う教職員への意識啓発も課題である。

[進路支援]

就職担当教員には、学生相談に加えて企業対応や推薦状発行などの業務が集中し、業務負担が高止まりしている。

博士後期課程修了者の企業就職率は約1割にとどまり、キャリア情報の不足とキャリアパスの不明瞭さが課題として残っている。博士人材が企業就職や起業を選択肢として描けるよう、情報提供と意識醸成の仕組みを一層強化する必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

[修学支援・その他の支援]

「学生自治会と大学教職員の話し合い」をはじめとして、「学生参加型の運用改善プロセス」を今後も継続していく。

加えて、教職員の業務効率化と情報共有基盤の整備を通じ、支援の質的向上を図る取り組みを進めている。

取り組みの一例としては、教員の事務作業負担軽減を目的として、2024年度からクラウド型アプリケーション「Notion」の導入があげられる。4月に工学部で先行導入し、10月には全学展開を完了した。依頼、会議、学内の諸手続き、教職員情報などに関わる情報の一元管理と可視化により、業務効率の向上を狙っている。今後は、業務進捗の管理機能やAIによるナレッジ検索機能の導入も予定している。経緯としては、教員の業務負担軽減を切り口として導入したが、現在では、業務の再構築を進めることで職員の業務効率化にも寄与している。

各部局においても、積極的にDXを推進している。例えば学生においては、証明書自動発行機の稼働時間を従来の9:00～19:00から7:00～22:00へと延長し、さらに学外からも利用できるコンビニ発行サービスを導入した。あわせて、デジタル学修歴証明書の発行や、各種申請手続きのフォーム化などを進め、学生が窓口を介さずに手続きを完結できる環境を整えている。これにより、窓口対応時間の削減と学生支援の質的向上の両面で顕著な成果が見られている。また、窓口閉鎖時や繁忙期でも学生が自律的に行動できるよう、支援情報のオンライン化を進めている。学生向けFAQの見直しや、チャットボットのメンテナンスなども行っている。さらに、トレーニングジム利用講習会のオンデマンド化や、成績関連受付のフォーム化（従来のメール申請から移行）を実施し、学生の利便性を高めつつ、職員の業務効率化にも寄与している。

このような業務改善を通じ、教職員が学生支援に割けるリソースを捻出できるよう取り組んでいく。

[学生支援]

新型コロナウイルス感染症拡大を契機に、学生支援の在り方は大きく変化した。本学では、ITを活用した遠隔支援を新たな選択肢として位置づけ、支援手法の多様化を積極的に推進している。登校困難や心身不調により孤立・退学のリスクを抱える学生に対しても、教職員がオンラインで継続的に支援できるようになった点は大きな進展である。

オンライン授業ツール（Zoom等）の自動文字起こしや要約機能は、ノートテイクを補完する学修支援としても効果を上げており、今後はAI等の新技術を活用した学生支援の高度化を検討している。

2024年度からは、学生相談室と保健室の機能を統合し、「ヘルス&ウェルビーイング・トータルサポート室」に改称した。従来の罹患者対応にとどまらず、疾病予防・健康増進を重視する体制へ転換し、オンライン動画による啓発や、カウンセラーをファシリテーターとしたグループイベントを展開するなど、心身両面からの支援を拡充している。

[就職支援]

就職担当教員の業務負担軽減を目的に、推薦状発行業務のDX化を実施した。学生からの発行依頼、事務手続き、推薦状発行までを一連でデジタル処理する仕組みを整え、事務効率を大幅に向上させた。加えて、推薦関連の面談を就職担当教員から指導教員へ移行し、業務分担を再整理することで教員の負担軽減を実現した。さらに、企業訪問対応のデジタル化も進め、担当者の省力化を図っている。

博士課程学生へのキャリア意識醸成においては、博士号取得者を招いたパネルディスカッションを開催し、企業で活躍する博士人材の実例を共有することで、キャリアパスの多

様化を促している。また、ジョブ型インターンシップ推進協議会への加盟により、博士課程学生へのインターンシップ情報提供を強化し、企業就職への理解を深めている。

全体のまとめ

本学は、学生支援方針に基づき、多角的な支援施策を体系的に実施している。各年度初めに年間・行動目標を設定し、全学的に共有することで、施策の方向性を明確化している。さらに、学生アンケートや調査データの分析を通じて実態を把握し、学研会議等で教職協働による定期的な検討を行っている。また、学生自治会からの提案に真摯に対応し、学生との協働による支援施策の改善にも取り組んでいる。

教職員の業務負担増という近年の課題に対しては、推薦状発行や会議運営のDX化、クラウドアプリ導入による省力化など、実効的な改善策を段階的に実施している。今後はこれらの施策効果を定期的に検証し、学生と教職員の双方にとって最適な支援環境の構築を目指して、継続的な点検・改善を進めていく。

第8章 教育研究等環境

基本情報一覧

教育研究等環境の整備に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
教育研究等環境に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

研究倫理、研究活動の不正防止に関する規程、方針等

資料名称	URL・印刷物の名称
学校法人芝浦工業大学 研究活動に係る不正防止に関する規程	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=803&f=abm00018492.pdf&n=%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%B4%BB%E5%8B%95%E3%81%AB%E4%BF%82%E3%82%8B%E4%B8%8D%E6%AD%A3%E9%98%B2%E6%AD%A2%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E8%A6%8F%E7%A8%8B%EF%BC%882021%E5%B9%B44%E6%9C%88%EF%BD%9E%EF%BC%89.pdf
学校法人芝浦工業大学 公的研究費管理方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=803&f=abm00018569.pdf&n=%E5%85%A0%E7%A9%B6%E8%B2%BB%E7%AE%A1%E7%90%86%E6%96%B9%E9%87%9D.pdf
芝浦工業大学動物実験 規程	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=36&f=abm00000671.pdf&n=%E8%8A%9D%E6%B5%A6%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E5%8B%95%E7%89%A9%E5%AE%9F%E9%A8%93%E8%A6%8F%E7%A8%8B.pdf
芝浦工業大学生命工学 研究倫理審査委員会規程	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=37&f=abm00000677.pdf&n=%E8%8A%9D%E6%B5%A6%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%94%9F%E5%91%BD%E5%B7%A5%E5%AD%A6%E7%A0%94%9F%E5%A9%B6%E5%80%AB%E7%90%86%E5%A9%9F%BB%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A%E8%A6%8F%E7%A8%8B.pdf
備考	

1. 現状分析

評価項目① 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習、教員の教育研究活動に必要な環境を適切に整備していること。

< 評価の視点 >

- 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。
- 学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境や ICT 機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。

- 学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。

本学では、教育研究等環境に関する方針を策定し、それに基づき学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備している【根拠資料 6-1 (ウェブ)】。

教育研究環境の整備体制は、目的別に明確に分担している。学術情報センター、情報イノベーション部が全学的な情報環境（図書館を含む）の整備・運用を担い、SIT 総合研究所、研究推進部が研究環境の整備・支援を担当している。また、施設管財部が施設・設備の整備および安全管理を統括しており、各部局が相互に連携しながら環境整備を推進している。

情報環境の整備においては、学術情報センター、情報イノベーション部が基幹ネットワークの更新、学部・研究科の授業や多目的利用に対応した PC 教室の運用、学修・教育・研究を支援する情報システムの開発・改善を行っている。さらに、図書館サービスとの一体的運用を通じて、教育研究活動に必要な学術情報資源へのアクセスを充実させている。

施設・安全面では、施設管財部を中心に、理工系大学として不可欠な実験安全管理体制を整備している。化学物質や高圧ガスなどの危険物を取り扱う研究室に対しては、日本語・英語版の「安全の手引き」を整備し、2023 年度から各研究室によるリスクアセスメントを導入した【根拠資料 8-1 (ウェブ)】【根拠資料 8-2 (ウェブ)】。また、作業環境測定を実施し、危険因子の除去を進めている。さらに、有害物質を扱う研究室の学生を対象に、年 2 回の特殊健康診断を行うなど、安全確保に向けた多面的な措置を講じている。

施設整備の面では、2022 年に竣工した豊洲キャンパス本部棟がその象徴である。同棟は「オープンラボ」と呼ばれる学科・課程・研究室横断的な共用スペースを特徴とし、模型製作や留学生を含む学生間の交流など、多様な学びを支える場として活用されている。これに伴い、研究棟に新たに生じた空間をラーニングコモンズや共用実験室へ再整備し、教育・研究環境の充実を図った。大宮キャンパスでは、教育研究体制の改組と連動し、SDGs や脱炭素を考慮した「グリーンキャンパス」化を進めており、2026 年 4 月に新校舎の供用開始を予定している【根拠資料 8-3 (ウェブ)】。

情報・学修環境の高度化も継続的に進めている。2024 年 3 月（豊洲）および 8 月（大宮）に PC 教室の全面リプレイスを実施し、学生の必携 PC (BYOD 端末) 活用を前提とした構成に見直した。これにより、CBT (Computer Based Test) が可能な試験環境を整備するとともに、今後は AI による不正検知やオンライン試験監督の導入を通じて、教員の試験監督負担軽減を図る予定である。

これらの取組により、本学は学生・教員双方にとって、安全で快適かつ先進的な教育研究環境を維持・発展させており、今後も方針に基づく定期的な点検・改善を通じて、教育研究基盤のさらなる向上を目指している。

学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境や ICT 機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。

本学は、教育研究活動を支える ICT 環境の整備を重要施策として位置づけている。学内全域において安定した Wi-Fi 環境を整備し、講義室や学生ラウンジなど各所に電源コンセ

ントを設けることで、オンライン授業や研究活動にも対応できる環境を整えている【根拠資料 8-4】。また、2026 年 4 月に供用開始を予定している大宮新校舎においても、ネットワークおよび Wi-Fi 環境の整備を計画している。

学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

学生および教職員の情報倫理教育に関しては、「INFOSS 情報倫理教育」を使用し、情報倫理のみならず、著作権、個人情報保護法などの関連法規や情報セキュリティの実情を網羅したコンテンツを用意している【根拠資料 8-5】。また、オンライン授業等に参加する際に特に問題となり得る肖像権等に関するオンライン教材を作成し、新入生全員に受講させている【根拠資料 8-6】。

評価項目② 図書館サービス及び学術情報サービスを提供するための体制を備えていること。また、それらを適切に機能させていること。

< 評価の視点 >

- 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。
- 図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。

本学は、教育研究等環境に関する方針に基づき、各学部・学科・課程・専攻における教育・研究活動を支援するため、図書その他の学術情報資料を体系的に整備している。2025 年 5 月 1 日現在、蔵書数は図書 23 万 688 冊、学術雑誌 2,016 誌（和 1,056・洋 960）、電子ジャーナル 5,421 誌（国内 148・海外 5,273）、データベース 28 種類（国内 16・海外 12）、電子ブック 2 万 9,605 タイトル（和 2,424・洋 2 万 7,181）である【大学基礎データ表 1】。

近年はコロナ禍を契機として電子化が進み、紙媒体中心から電子資料中心の構成へと移行している。また、「国宝・重要文化財建造物修理工事報告書」「鉄道資料」「社史・校史」などのコレクション資料も継続的に収集・公開している【根拠資料 8-7（ウェブ）】。

図書や資料は、国立情報学研究所の NACSIS-CAT/CATP 形式に対応した図書館システムにより分類・整理されており、OPAC 検索に加えて学部・課程ごとの特色に応じた配架を行っている。さらに、就職活動支援の一環として就職関連資料の収集を強化しており、電子ブック・書籍いずれも貸出数が増加傾向にある【根拠資料 8-8】。

また、教員からの依頼に応じて、研究分野に特化した電子ジャーナル・データベースの利用説明も行っている。非対面で 24 時間利用可能な電子資料の利用拡大を重点施策とし、利用データをもとに内容の見直しを進めている。

そのほか、就職活動支援として館内グループ学習室をウェブ面接用に開放し、企業データベースのガイダンスをキャリアサポート課と連携して実施している【根拠資料 8-9】。

加えて、書館ウェブサイトでの情報発信や講習会・ガイダンスを実施し、リメディアル教育の一環として新入生向け利用説明会を開催することで、図書館の利用促進を図っている。

図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

図書館には、兼任職員 4 名、委託職員 21 名を配置している。兼任職員には情報イノベーション部の職員を配置し、図書館と学内 ICT サービスの連携を可能とする体制を整えている【根拠資料 8-10】。委託職員のうち 16 名は司書資格を有し、英語対応可能な職員も配置することで、留学生にも対応できる体制を確保している。加えて、大学図書館コンソーシアム連合（JUSTICE）主催の契約実務者研修会等に参加し、専門知識の維持・更新に努めている。

また、学生の意見を反映するため、学生スタッフを配置するとともに、豊洲・大宮の両図書館で年 1 回選書会を開催し、学生・教職員の意見を直接反映している【根拠資料 8-11（ウェブ）】。また、学生団体による展示企画や、利用満足度調査（アンケート）を毎年実施し、サービス・施設両面の改善に活用している。

豊洲・大宮両図書館の合計専有面積は 5,180.8 m²、座席数は 820 席である【大学基礎データ表 1】。学生の多様な学修形態に対応するため、個室 39 室（豊洲 9・大宮 30）、グループ学習室 13 室（豊洲 3・大宮 10）を整備している。さらに、豊洲図書館では拡張時に個人ブース 20 席を新設し、2025 年 1 月には研究棟とのアクセス性を高める通路を新設した。

また、図書館サービスの高度化に向けて創価大学図書館の事例を調査し、先進的な RFID タグの導入を決定した。RFID とは、Radio Frequency Identification の略で、IC チップとアンテナを内蔵したタグのことで、この導入により効率的な蔵書の管理が可能となり、貸出の利便性も向上する。2025 年度中には全書籍へのタグ付けを完了予定である。

評価項目③ 研究活動に関わる支援、条件整備を通じ、研究活動の促進を図っていること。また、健全な研究活動のために必要な措置を講じていること。

<評価の視点>

- 研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）。
- 研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか

本学における研究に関する基本的な考えや方針は、研究戦略会議で審議・決定している。Centennial SIT Action(CSA)においては、研究を「知と地の創造拠点」と位置づけ、国際共同研究による世界レベルの研究拠点形成と、地方自治体や中小企業との共同研究を通じた地

域連携・社会貢献を両輪として推進している。これを具現化するため、2016年度に策定した「SIT 研究ビジョン」を2022年度に改定し、「研究活性化」「公的研究資金の獲得」「産学連携・社会実装」「研究力強化組織体制」の4つの重点項目と15のKPIを設定し、実現に向けて進めている。KPIには、論文数、競争的資金獲得額、受託・共同研究件数、産学研究費、特許実出願件数などが含まれる【根拠資料 8-12】。

研究活動を支援する組織としては、「複合領域産学官民連携推進本部」「SIT 総合研究所」および研究推進・産学官民連携業務を担当する事務組織「研究推進部」がある。2022年9月には、産学官金による協創の場としてベイエリア・オープンイノベーションセンター(BOiCE)を豊洲キャンパス本部棟内に開設し、研究力強化や大学発ベンチャー支援の拠点として運用を開始した。また、研究推進部の下に「オープンイノベーション推進課」を新設し、その推進体制を整備した。

〈研究費〉

研究費は、教育研究活動を維持・継続するために学部や研究科に配分される経常経費のほか、研究力強化や研究設備整備を目的とした特別経費がある。特別経費は学内公募型の研究予算として運用しており、その募集テーマや用途は研究戦略会議で毎年審議・決定している。

競争的研究費獲得の促進に向けては、以下の支援を実施している。

- 教職員による科研費研究計画調書作成支援、および委託業者によるレビュー
- 申請書作成に関するSD研修の実施
- NEDO、JST、ERCA等の配分機関による学内説明会の開催

また、組織対組織による複数年度に渡る比較的大が規模の共同研究を推進する「共同研究講座制度」を設け、産学研究費の大型化を図っている【根拠資料 6-5】。

文部科学省「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」に基づき、戦略的産学連携経費や間接経費料率の見直しも進めている。

「複合領域産学官民連携推進本部規程」に基づき、研究コーディネーターを配置して進捗支援を行っている【根拠資料 8-13】。

〈研究室の整備、研究設備〉

研究室は専任教員ごとに整備しており、分野や学生数に応じたスペースを確保している。教育研究用スペースの不足が見込まれたことから、2023年度に学部共用室を教学共用スペースとして確保し、研究戦略会議の審議および理事会承認を経て共通研究スペースとして転用した。課金制の共通研究スペースは、共同研究講座・大型国プロ等のプロジェクト用、重点支援教員(創発研究フェロー、若手研究者等)用、大学院生用研究スペースなど、多様なニーズに対応している。

教員個人の手続きでは取得が困難な大型研究設備装置については、需要調査を実施し、SIT総合研究所共通機器センターで中長期購入計画を策定している。購入した機器は共通機器としてセンターに設置・管理している。コロナ禍を契機に、事前講習のオンデマンド化、X線教育訓練のオンライン対応、入退室管理の電子化(Googleフォーム活用)を進め、実験効率の向上を図っている【根拠資料 8-14(ウェブ)】。

〈専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、研究時間の確保〉

2023年度には、専門的研究支援人材を擁する「SIT 総合研究所研究者支援センター」を設置した【根拠資料 8-15 (ウェブ)】。研究推進部では、研究コーディネーター、リサーチ・アドミニストレーター (URA) を配置し、技術相談、マッチング、競争的資金の申請支援、採択後の研究推進マネジメント、知的財産活用など、研究全般を支援している。さらに、RA (博士後期課程学生)、共通機器センター学生スタッフ (学部生以上)、BOiCE 支援を担う ISS (イノベーション・スチューデントスタッフ) など、学生スタッフによる研究補助制度も整備している【根拠資料 8-16】。

研究力の高い教員への重点支援として、2023年度に「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」、「競争的研究費の直接経費から研究代表者 (PI) の人件費の支出に関わる規程」(以下「PI 人件費規程」)、「研究以外の業務の代行に対する競争的研究費の直接経費からの支出 (バイアウト制度) に関わる規程」(以下「バイアウト規程」) を制定した【根拠資料 8-17】【根拠資料 8-18】【根拠資料 8-19】。

「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」では、JST「創発研究支援事業」採択者など優れた研究者に「創発研究フェロー」の称号を付与し、既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的な研究、融合的で多様な研究に専念できるよう、重点的な URA 配置による伴走支援を行えるようにした。PI 人件費規程やバイアウト規程によって、研究パフォーマンスの向上や研究活動時間の拡充を期待している。

育児・介護で研究時間が制約される教員には、教育研究支援員を配置し、両立支援を行っている。

また、学内事務業務の効率化を目指し、2024年度にクラウド型アプリケーションを導入した。4月に工学部で先行導入、10月から他学部・研究科にも拡大した。事務処理効率の改善が報告されており、今後も点検・改善を進めていく。

〈若手研究者支援制度〉

「SIT 研究ビジョン」の改定と並行して、若手研究者の育成および優秀な人材確保を目的とした制度整備を進めている。2021年度に「プロジェクト研究教員制度」を制定し、大型研究プロジェクトに参画する若手教員を雇用しつつ、自発的研究活動に一定エフォート (20%) を充てられる仕組みを構築した。本学の研究力向上と各分野へのイノベーション寄与を目的とした「特別任用研究員制度」も同年制定した【根拠資料 8-20】【根拠資料 8-21】。また、2024年度から日本学術振興会「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」に登録し、特別研究員-PD 等の雇用を進めている【根拠資料 8-22 (ウェブ)】。

研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

本学では、「研究活動に係る不正防止に関する規程」を定め、研究活動および研究費取扱いに関する不正防止を目的として、研究活動不正防止委員会を設置している。同委員会では、研究者等に対して学術研究倫理に関する周知・研修・教育等を実施している【根拠資料 8-23】。

1. コンプライアンス説明会及び研究倫理教育研修会の実施

毎年度、コンプライアンス説明会（6月頃、同一内容を2回実施）および研究倫理教育研修会（12月頃）を開催している。コンプライアンス説明会では、研究不正の基本概念や他大学で発生した事例を紹介し、学内の取組体制や遵守事項を周知している。

研究倫理教育研修会では、研究倫理意識の醸成を目的とし、毎年、研究倫理に関する動向を踏まえたテーマを設定している。内容は、日常の研究活動や学生指導に直結する実践的なものであり、参加者自身が自分事として理解を深められる構成としている。過去のテーマには「科学者の Well-being のための志向倫理」や「研究活動の品質管理における留意点—『意図しない研究不正』をどう防止するか—」などがある。

いずれの説明会もオンライン開催とし、録画をオンデマンド教材として一定期間公開することで、参加機会を複数確保している。

2. 研究倫理教育プログラム（e-APRIN）および学生向け教育の実施

全学的な研究倫理教育の柱として、一般社団法人公正研究推進協会（APRIN）が提供する研究倫理 e-learning プログラム「e-APRIN」を採用している。対象は、全専任教員（特任教員を含む）、研究費を取り扱う職員、公的研究費による研究課題に参画する大学院生・学生であり、履修を義務付けている。一部の学科では授業教材としても活用している。

また、学生に対しては、本学作成の「研究倫理リーフレット」に加え、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の教材「責任ある研究活動（パンフレット）」「研究費の不正使用の防止について（パンフレット）」を用いて、入学時ガイダンス等で研究倫理を周知している【根拠資料 8-24】【根拠資料 8-25】【根拠資料 8-26】。

e-APRIN については、毎年度の新任教員に対して規定コース修了を必須とし、4年ごとに全教職員を対象として再履修を実施している。直近の 2022 年度には対象者 572 名のうち 534 名が規定コースを修了している。

あわせて、安全保障貿易管理の徹底についても、組織的に対応を行っている。

評価項目④ 教育研究等環境に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- 教育研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、教育研究等環境に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

教育研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

本学は、将来に向けた理念・目的の実現を目的として、学校法人全体の課題や現状の実施状況を共有するため、全学会議（全学期首会議・全学期中会議）を開催している。各組織が定期的実施している点検・評価の結果を踏まえ、改善・向上に向けて取り組むべき事項を具体的な目標として定め、全体で共有している。

全学期首会議（4月開催）では、前年度までの実績と当該年度および中長期の目標を発表・共有し、全学期中会議（10月開催）では中間報告を行っている。これらの会議には、DX担当理事、情報イノベーション部情報イノベーション課、図書館、研究担当理事、研究推進部、施設担当理事、施設管財部など、教育研究環境に関わる部署も参加し、目標と実績を発表・共有している。

また、本学は「創立100周年を迎える2027年にアジア工科大学のトップ10に入る」という目標を掲げ、その実現に向けた取り組み課題をCSAとして全学で共有している。学長室、各学部、研究科、各センター等の機関は毎年度、この行動計画に基づき諸施策を具体化している。学術情報センター（情報イノベーション課・図書館）やSIT総合研究所においても、中長期行動計画を確認の上で単年度の行動計画を策定し、大学会議や学部長・研究科長会議（学研会議）を通じて進捗や達成状況を定期的に報告・共有し、横断的な検証を行っている。

点検・評価の結果を活用して、教育研究等環境に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教育研究環境の点検結果をもとにした改善例として、学生・教職員テナントの統合がある。これまでMicrosoft 365の運用は学生・教職員で別テナントに分かれており、情報共有の不便さが課題であった。2023年度にテナント統合を実施し、Microsoft Teams、SharePoint、OneDrive等のクラウドサービスを用いて学生と教職員が円滑にコミュニケーションできる環境を整備した。

研究推進においては、研究戦略会議や不正防止委員会などの定例会議を通じて進捗確認と課題共有を行い、必要に応じて改善策を検討している。研究ビジョンの達成状況については毎年自己点検評価を実施し、外部評価委員会による評価も受けている。これらの仕組みにより、PDCAサイクルを継続的に運用し、教育研究環境の改善・向上に結びつけている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

「SIT研究ビジョン」における15のKPIのうち、11項目で前年度比上昇が見られた。特に国プロ獲得額および産学研究費の伸びが顕著であり、研究者支援制度、研究費配分、組織体制の強化といった新たな取り組みの成果が現れている。

図書館の提供サービスについては、教職学協働の方針に基づき、利用者の意見を反映したPDCAサイクルが機能しており、利用者目線の改善が継続的に行われている。

また、文部科学省の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」および「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に対応し、競争的研究費等の運営・管理における責任体系を明確化するとともに、監査室との連携を強化し、研究不正防止の徹底に取り組んでいる。

分析を踏まえた問題点

ICT環境は急速に発展しており、変化に対応可能な柔軟なシステム構築が求められている。コロナ禍では環境変化に迅速に対応できたシステムとそうでないシステムが明確化し

た。特に旧来システムは柔軟性に欠けるため、今後はより汎用的で適応力の高いシステムへの刷新が必要であり、学務システムをはじめとした更新を進めている。

ChatGPT など生成系 AI の利用については、大学として方針を示している【根拠資料 8-27 (ウェブ)】。教育面では、数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定科目群を開講し、授業で AI を学ぶ環境を整備した。また、2024 年度版の動画教材「肖像権と著作権」には生成 AI に関する留意事項を追加し、全新入生に視聴を義務付けた。一方で、教員の AI 活用については、支払い手続きの煩雑さなどにより導入の温度差が生じており、今後の改善が課題である。

図書館サービスにおいては、就職支援機能に加え、電子資料価格の高騰や論文のオープンアクセス化への対応など、研究推進部を中心とした他部署との連携が一層重要となっている。

研究活動の活性化に伴い、学術情報のオープン化や研究インテグリティ確保に関する対応など、研究機関としての義務も増加している。これらの課題に適切に対応するため、制度や体制のさらなる整備が必要である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

2021 年度入学生から必携 PC (BYOD) を導入し、一般教室での PC 利用が可能となった。これにより PC 教室の利用ニーズが変化したことから、2024 年 8 月に豊洲キャンパス PC 教室の構成を見直し、半数を外部モニターのみ設置の PC 講義室、残りを CBT (Computer Based Test) 実施対応の PC 実習室として再整備した。今後は、AI による不正検知機能やオンライン試験監督の導入により、試験監督業務の効率化を進める予定である。

図書館については、従来型サービスを維持しつつ、電子資料や OA (オープンアクセス) 対応といった新たな課題に対応するため、全学的なポリシー整備を担うタスクフォースを設置し、体制構築を進める。

「SIT 研究ビジョン」の KPI は、CSA に掲げる課題達成に向けた主要指標であり、関係会議や自己点検・評価を通じて強化すべき項目を抽出し、継続的に改善を進めている。創立 100 周年を迎える 2027 年度を直近の目標としつつ、研究者の意見や動向を踏まえて KPI を適宜更新し、研究支援の実効性を高める仕組みとして運用していく。

全体のまとめ

本学は、教育研究等環境に関する方針に基づき、学生の学修および教員の教育・研究活動を支える環境整備を推進している。単に施設やシステムを整備するだけでなく、利用状況を踏まえた PDCA サイクルにより継続的な改善を図っている。

特に ICT 環境の整備には力を注いでおり、コロナ禍においても教職員・学生の協働によりスムーズな対応を実現した。研究面では、若手研究者の育成や優秀な研究人材の確保を目的とした支援制度の構築を進め、研究環境の強化を図っている。

施設整備についても、2022 年度の豊洲キャンパス本部棟竣工、芝浦キャンパスの移転、さらに 2026 年度完成予定の大宮キャンパス再整備 (O-CAMP2027 計画) を進めており、

学生・教員の教育環境改善のみならず、社会貢献や学外連携の促進を視野に入れた整備を推進している。

第9章 社会連携・社会貢献

基本情報一覧

社会連携・社会貢献に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
社会連携・社会貢献に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

1. 現状分析

評価項目① 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施していること。また、教育研究成果を適切に社会に還元していること。

< 評価の視点 >

- 社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。
- 社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。

本学は、学外機関や地域社会との協働を通じて、大学の知識や技術を社会に還元する取り組みを組織的に進めている。

国内連携は、複合領域産学官民連携推進本部および地域連携・生涯学習センターが中心となり実施している【根拠資料 8-13】【根拠資料 9-1】。2009 年度に複合領域産学官民連携推進本部を設置し、企業・自治体等との連携体制を構築した【根拠資料 9-2 (ウェブ)】。2013 年度の COC 採択を契機に地域連携を強化し、2017 年度の補助事業終了後も独自予算で地域課題解決支援を継続している【根拠資料 9-3 (ウェブ)】【根拠資料 9-4 (ウェブ)】。2024 年度は一都七県 13 市区町村で 9 件のプロジェクトを実施し、2025 年 3 月には知と地の創造拠点フォーラムにて成果報告会を行った【根拠資料 9-5 (ウェブ)】。

地域社会との連携例として、豊洲地区では、「豊洲 2・3 丁目地区まちづくり協議会」や「豊洲運河ルネサンス協議会」に参画し、「豊洲水彩まつり」等の地域連携事業を実施している【根拠資料 9-6 (ウェブ)】。また 2023 年度から「豊洲小学生絵画コンクール」を実施している。その他、出張授業・PTA 講座など近隣小学校との連携も進めている【根拠資料 9-7 (ウェブ)】。UR 都市機構（東京東・千葉地域）とは 2023 年度に包括連携協定を締結し、ミクストコミュニティ形成や地域の孤独・孤立の解消支援等を継続している【根拠資料 9-8 (ウェブ)】。2024 年度は主に 2 名の教員が参画して活動を実施している。

埼玉県では原市団地サテライトラボが 10 周年を迎え、これを機に UR 都市機構（埼玉）との包括協定を締結した【根拠資料 9-9 (ウェブ)】【根拠資料 9-10 (ウェブ)】。

これまでに連携協定を締結した主な連携活動実績のある組織は以下の表 9-1 のとおりである。

	連携協定先	連携活動先
自治体など	江東区、港区、埼玉県、さいたま市、那須町、妙高市など	東京都中小企業振興公社、大田区（大田区産業振興協会）、墨田区、豊洲スマートシティ連絡会・推進協議会、川崎市、埼玉県産業振興公社、さいたま市産業創造財団、那須塩原市など
大学、研究機関など	東京都立産業技術研究センター、香川大学など	産業技術総合研究所、東京理科大学、東京電機大学、金沢大学、愛知工業大学、大阪工業大学、福岡工業大学、広島工業大学、東北工業大学、神奈川工科大学、福井工業大学、北海道科学大学など
企業・金融機関など	東京東信用金庫、埼玉縣信用金庫、城南信用金庫、(株) IHI、UR 都市再生機構、NEC ネットエスアイ株式会社など	三菱 UFJ 銀行、日刊工業新聞社、高久産業、(株)ミヨシ、埼玉りそな銀行、SCSK (株)、清水建設(株)、(株)きらぼし銀行など

表 9-1 連携活動実績のある主な組織

組織的連携に加え、教員個々の連携活動も活発である。近年の教員による主な連携活動は以下表 9-2 のとおりである。教員の研究活動において実施されるもの、大学と地域との包括協定に基づき実施されるもの、産学官連携コーディネーターが自治体のニーズを把握し、教員をマッチングさせ取り組んでいるものなどがある。

連携地域	活動/イベント
江東区	<ul style="list-style-type: none"> ● 「豊洲四丁目団地における安全・安心なコミュニティ形成」プロジェクト【根拠資料 9-11】 ● 「『木のジャングルジム』を使用した伝統木造構法の木育実践」プロジェクト【根拠資料 9-12】 ● 豊洲みらいプロジェクト【根拠資料 9-13 (ウェブ)】
さいたま市	<ul style="list-style-type: none"> ● さいたま市「高度ものづくり人材育成支援事業」【根拠資料 9-14 (ウェブ)】 ● さいたま市「学生政策提案フォーラム in さいたま」【根拠資料 9-15 (ウェブ)】

	<ul style="list-style-type: none"> さいたま市「大学による地域の課題解決・活性化支援事業等補助金事業」【根拠資料 9-16 (ウェブ)】 さいたま市「スマートシティ推進事業」【根拠資料 9-17 (ウェブ)】
妙高市	<ul style="list-style-type: none"> 妙高みらいデザイン展の開催について<妙高市×芝浦工業大学>【根拠資料 9-18 (ウェブ)】

表 9-2 教員による主な連携活動

地域貢献では、地域連携・生涯学習センターが公開講座や近隣企業や自治体等と連携した特別講座やイベント等の実施をしている。一般の方を対象としたオープンカレッジ（一般向け公開講座）や子供を対象とした STEAM プログラムを展開している。また特別講座として、近隣企業や自治体と連携した「豊洲みらいプロジェクト」、「みなと区民大学」を実施している【根拠資料 9-19 (ウェブ)】【根拠資料 9-20 (ウェブ)】【根拠資料 9-21 (ウェブ)】。

さらに、リカレント教育（履修証明）として、文科省「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」を踏まえ、社会人向け職業教育プログラムを実施している。企業ニーズを取り入れた大学院科目の設置や単位取得による大学院教育に準ずる質保証を行い、現在は、橋梁技術専門コースと技術経営・イノベーション専門コースを開講している【根拠資料 9-22 (ウェブ)】。

国際連携は、グローバル推進本部が中心となって推進している。2014 年の「スーパーグローバル大学創成支援事業（タイプ B グローバル化牽引型）」（以下、SGU 事業）採択を契機に本学のグローバル化は一段と強化され、本事業終了後の 2024 年度以降は、独自財源によって自走化している。【根拠資料 9-23 (ウェブ)】

また本学は、政府間のプログラムなどに積極的に参加し、新興業国の人材育成や SDGs 関連の諸活動を推進してきた。これまでに参画した主なプログラムは表 9-3 の通りである。

プログラム名	実施期間	概要
マレーシア・ツイニングプログラム	1995～継続中	マレーシア政府が円借款を活用して開始した、本学で最も古い、留学生受け入れプログラム。円借款は 2011 年に終了したが、事業は現在も少しずつ形を変えながら「マレーシア日本高等教育事業」として継続している【根拠資料 9-24 (ウェブ)】【根拠資料 9-25 (ウェブ)】
国境なき科学	2013～2016	ブラジル政府留学生派遣事業。ブラジル政府が推進した 10 万人の理工系学生を海外に派遣し育成する政策。日本では 2013 年度から実質的な受け入れが始まり、この政策が終了する 2016 年度までに本学は国内最多の 162 人を受け入れた。プログラム終了後も、これまで培ったコネクションにより、毎年ブ

		ラジルからの留学生の受け入れがある。
ABE イニシアティブ	2014～継続中	アフリカの大学院生を対象とした学位取得プログラム。アフリカ諸国で産業開発を担う優秀な若手人材を受け入れ、英語を原則とする修士課程教育と企業見学やインターンシップ実習を組み合わせたプログラム【根拠資料 9-26 (ウェブ)】。
イノベティブ・アジア	2017～2020	アジアの大学院生を対象とした学位取得プログラム。アジア諸国の高度産業人材の育成とイノベーションの促進を実現することを目的としている【根拠資料 9-27 (ウェブ)】

表 9-3 これまでに参画した政府間プログラム

また、日本と東南アジアに軸足を置いた産学連携アライアンス「GTI コンソーシアム (Global Technology Initiative Consortium)」を 2015 年 12 月に設立した。2025 年 5 月末時点で、産業界・政府関係機関・高等教育機関など 246 機関が加盟している。SDGs 達成に資するイノベーション創出と人材育成を進めている【根拠資料 9-28 (ウェブ)】

その他、国際機関やネットワークにも積極的に参加している。世界の工科系大学ネットワークである World Technology Universities Network (WTUN) (2025 年 4 月現在 15 か国 20 大学が参加) には、日本で唯一の加盟機関として 2018 年度から加盟している。SDGs への貢献をテーマとして、研究や学生交流の活発化を目標に取り組んでいる。【根拠資料 9-29 (ウェブ)】。また、アジアの大学を中心とした工科系国際連携機関である Asia Technological University Network (ATU-Net) (2025 年 4 月現在、13 か国 50 大学が参加) にも、日本で唯一、2019 年より加盟している。2022 年度には加盟大学と共に、全 14 回のオンライン共同講義を運営した。

また、本学の国際的な教育研究交流事業の特徴として、グローバル PBL (Project Based Learning) の実施がある。アクティブ・ラーニング教育の一環として、従来から展開してきた PBL を発展させて、国内外の協定校・企業・行政機関等と連携してグローバル PBL を実施している。

社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

本学は、港区 (旧・芝浦キャンパス所在地)、さいたま市 (大宮キャンパス)、江東区 (豊洲キャンパス) を中心に、地域の知的基盤を担う大学を目指し、教育・研究・社会貢献 (イノベーション) を一体化した連携を進めてきた。

2022 年 4 月には、さいたま市・国立大学法人埼玉大学・東京電力パワーグリッド埼玉総支社・本学 (大宮) の 4 者で「脱炭素先行地域」に共同提案し、選定を受けた。本学は全学体制でカーボンニュートラルに向けた取組を推進し、とりわけ大宮キャンパスでは地域連携を通じて知識・技術を社会実装し、脱炭素の実現に貢献している。これらの取組は大

学の存在価値の向上にも直結している【根拠資料 9-30 (ウェブ)】。また、キャンパス所在地域に限らず、他地域でも連携活動や協定締結を進めている【根拠資料 9-31 (ウェブ)】。

国際社会への貢献でも、本学は強みを生かしたグローバル化を継続的に促進している。海外協定校は2016年の31か国103校から、2025年には49か国236校へ拡大した【根拠資料 9-32 (ウェブ)】。本学の特色であるグローバルPBLでは、2024年度に739名の学生が海外プログラムに参加し、国内プログラム（海外協定校学生の受入）には488名が参加した。

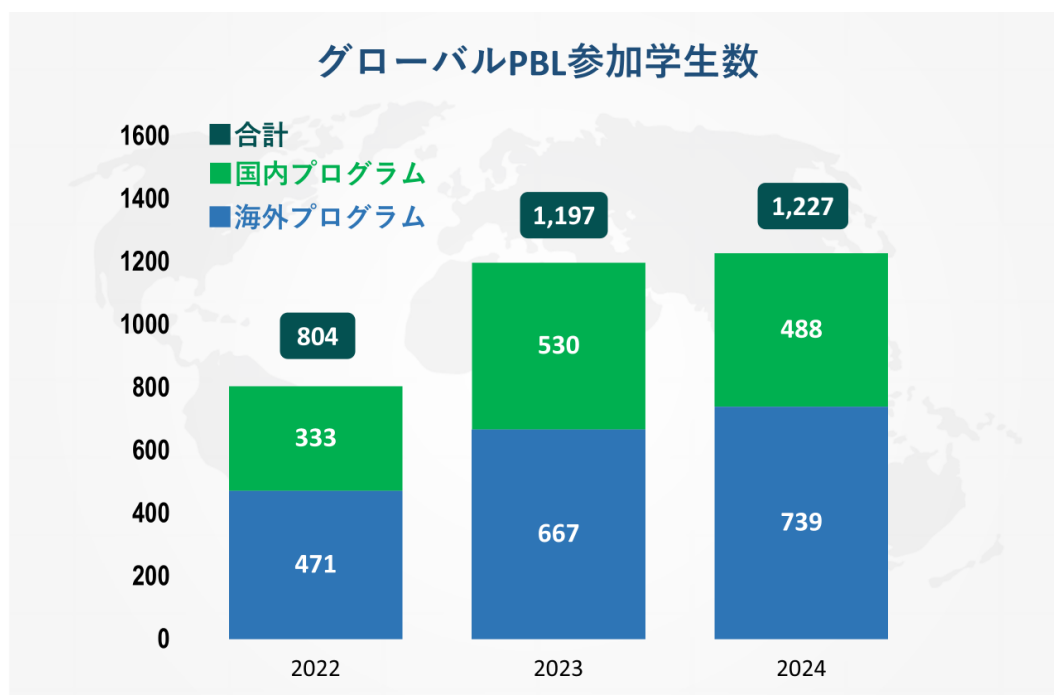


図 9-1 グローバル PBL 参加学生数 (2022～2024 年度)

学生交流の拡大に伴い、教職員の国際交流も引率・招聘・派遣等で活発化した。こうした国際化の進展により、国際共著論文数は2016年81本から2024年339本へ、被引用数は2016年6,224件から2024年25,851件へ増加し、国際的なプレゼンスが着実に高まっている。

さらに、本学は国内外に5つのサテライトキャンパスを設置し、地域ニーズの発掘から企画・実施までを一体的に進める拠点として機能させている【根拠資料 9-33 (ウェブ)】。

キャンパス名	設置都市	主な活動
SIT ASEAN サテライトオフィス (バンコク)	バンコク	東南アジア諸国との連携を深め、正規留学生リクリエーティング、DD/JD 設立、グローバル PBL の実施・運営、研究活動／スタートアップ・社会実装をサポート。
SIT ASEAN サテライトオフィス(クアラルンプール)	クアラルンプール	東南アジア諸国との連携を深め、各種学術交流プログラム、特にマレーシア工科大学 (UTM)、マレーシア日本国際工科院 (MJIT) との連携活動、授

		業講師を含むマレーシア高等教育プログラム (UniKLJUP) の運営、アジア工科系大学ネットワーク (ATU-Net) の活動等をサポート。
SIT ASEAN サテライトオフィス (スラバヤ)	スラバヤ	東南アジア諸国との連携を深め、各種学術交流プログラム、特にスラバヤ工科大学 (ITS) との連携活動、正規留学生リクリーティング、DD/JD 設立、グローバル PBL の実施・運営、研究活動/スタートアップ・社会実装をサポート。
熱海セミナーハウス (SIT 熱海サテライトキャンパス)	熱海市	熱海市の環境を活かした学生活動やフィールドワーク、熱海市民ニーズに応える地域向け公開講座を実施。
すみだテクノプラザ	墨田区	東京東信用金庫との連携協定に基づき 2016 年に設置。地域企業、行政、住民との交流やワークショップ・講演会の拠点として機能。大学支援ベンチャーのサテライトオフィスや演習授業等でも活用。

表 9-3 サテライトキャンパスおよびサテライトオフィス

評価項目② 社会連携・社会貢献活動の状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

< 評価の視点 >

- 社会連携・社会貢献に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

社会連携・社会貢献に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

複合領域産学官民連携推進本部、地域連携・生涯学習センター、国際交流センターは、年度当初に期首目標を設定し、4月の全学期首会議で前年度までの実績と当該年度・中長期の目標を発表・共有している。10月の全学期中会議では中間報告を行い、理事長・学長以下、全理事・監事・副学長・各学部長/研究科長・併設校長・全附置機関の長・事務部署の長が参加して、各組織の定期的な点検・評価の結果を踏まえた改善・向上の具体目標を全体で共有している。社会連携・社会貢献に直接関わる地域連携・生涯学習担当理事、複合領域産学官民連携推進本部、研究推進部、入試・広報部、国際部も、各目標と実績を発表・共有している。たとえば2025年度全学期首会議では、国際部が Centennial SIT Action (CSA)の達成状況(中長期の海外留学参加学生数、正規留学生数等)を示したうえで、今後3年間の中期経営目標と、さらなる検討・推進が必要な課題を共有した。

本学は「創立 100 周年の 2027 年にアジア工科系大学トップ 10 に入る」という目標を掲げ、関連する取り組み課題を CSA として学内で共有している。毎年度、学長室・各学部・研究科・各センター等は、同アクションの諸施策を行動計画に落とし込み、複合領域産学官民連携推進本部・地域連携・生涯学習センター・国際交流センターも中長期計画を確認しつつ単年度計画を策定している。進捗と達成状況は学部長・研究科長会議（学研会議）、大学会議で定期的に情報共有し、横断的に検証している【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。

点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

複合領域産学官民連携推進本部は、COC 活動について年 1 回のシンポジウムを開催し、審査員・参加者からの質疑や意見を収集して、評価結果を翌年度の改善策に反映している。

講座・イベントでは毎回アンケートを実施し、結果を担当講師および地域連携・生涯学習センター会議で共有している。ニーズ、トレンド、難易度を分析して PDCA サイクルを回し、他大学の関連部署との情報交換も踏まえて公開講座のテーマ設定を毎年見直している。リカレント教育では、企業ニーズを取り込むためリカレント教育プログラム検討委員会を設置し、運営委員会が全体運営を担って PDCA を継続している。

また、全学の自己点検評価報告書で社会連携・社会貢献を毎年度評価し、その結果を全学期首会議での期首目標や CSA の行動目標に反映して、継続的な改善・向上につなげている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

文部科学省事業採択から 11 年を迎える COC 事業への取組を始めとして、地域連携活動を継続して実施し、地域社会への知の還元がなされている。COC 活動には、教員だけでなく多くの学生も参画しており、地域課題の解決に取り組む実践的な教育機会として機能している。さらに、団地を地域資源と捉え、ミクストコミュニティの実現や地域医療福祉拠点化を目指す都市再生機構と協定を締結したことで、豊洲地区での地域連携活動を一層強化している。

公開講座に加えて、地域や自治体と連携した出張講座やイベントを積極的に実施していることも大学の社会的認知を高めている。豊洲地区の「豊洲水彩まつり」や「豊洲みらいプロジェクト」、豊洲北小学校での出張授業、港区民向けの「みなと区民大学」の共催は、大学・地域・企業・自治体が一体となって運営し、社会貢献への理解を着実に広げている。また、都市部に立地する利点を生かし、豊洲キャンパスでは四季のフラワーガーデンや芝浦キッズパーク、カフェ等を整備して地域に開かれた環境を整え、共生活動を推進している。

社会連携・社会貢献と国際交流の相乗効果という観点では、産学官連携アライアンス GTI コンソーシアムが機能している。SGU 事業の柱として発足した同コンソーシアムは、設立当初の約 120 機関から 240 を超える規模へ拡大し、産学官の期待を集めている。産学連携 PBL の実施による人材育成や、毎年のシンポジウムを通じたノウハウ提供で一定の成果を示し、国際交流と社会貢献の双方で大学の存在感を高めている。

分析を踏まえた問題点

生涯学習事業では、専任教員（指導補助員を含む）と運営事務スタッフの稼働時間に制約があり、講座数を大幅に拡大することが難しい現状が続いている。人気講座の回数を増やす対応に加えて、一般向け講座を中心にオンラインやオンデマンドへシフトしてきたが、コンテンツの充実や活用の深度は十分とは言えない。

「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」では、プログラムの一層の充実と継続性の確保に加え、受講生の獲得方法の進め方が課題である。

産学官連携については、GTI コンソーシアム内で機関ごとの活動度に差が見られ、取り組みの実効性を高めるために、特に民間企業からのコミットメントを拡大することが課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

本学は産学官民連携ポリシーにおいて地域との連携を重視し、地域の産業・文化・教育の発展に努める方針を示している。地域との関係は短期間では築けないため、今後も活動が継続するよう安定的に支援する【根拠資料 9-34（ウェブ）】。

生涯学習では、子ども向けの実験・実習型講座に多くの参加者を受け入れられるよう実施回数を複数回に増やす。一方で、一般向け講座はオンラインやオンデマンド開催へ移行しつつ削減も検討し、社会人のリカレント教育へ重点を移す。オンラインは参加者の生の声に触れる機会が減るという課題があるが、オンデマンドは受講者が都合に合わせて参加しやすいという利点がある。社会人を対象とするリカレント教育の展開は、大学の教育・研究成果を社会へ還元し、社会貢献を進めるうえで重要な施策となる。

地域貢献では、担当部署を見直し、イベントの精査・整理・統合を進める。これにより、地域に密着した貢献活動を一層展開し、地域の活性化につなげる。

GTI コンソーシアムについては、設立目的である「理工学教育の質の向上」「人材の育成と輩出」「イノベーションの創出」「産業競争力の強化」を改めて踏まえる。これまで前二者は「学」にとってのメリットとして実現してきたが、より多くの企業参画を得るには、後二者を通じて「産」や「官」にとっての明確なメリットを生み出す必要がある。事務局は従来どおり国際部（グローバル推進本部）が担いながら、2024年度以降は研究推進部（複合領域産学官民連携推進本部）との協働体制を模索し、本学が2022年度から実施している研究力向上のフラッグシップ事業であるプロジェクト研究助成（S-SPIRE）S-SPIREの国際シンポジウムとGTI コンソーシアム・シンポジウムを同日開催した。これにより、本学のプロジェクト研究助成の成果と今後の取組をより多くの加盟機関に周知し、共同で実施できる産学官連携活動の拡大を見込む。

全体のまとめ

本学の社会連携・社会貢献は、建学の精神と教育の理念に基づき、工科系大学としての強みを生かして推進している。社会連携・社会貢献に関する方針では、産学官民連携を「教育・研究・イノベーションの三位一体推進」と位置づけ、大学が生み出す知識や技術を社会へ還元することを明確に示し、教員・学生と学外の組織・地域の双方に利益をもたらす

取組を展開している。これらの成果は報告書等で学外に公表しており、透明性の確保と説明責任の履行に努めている。

2013年度の文部科学省COC事業採択を契機として、地域住民・企業・自治体との連携・協働は一層進展した。さらに、2014年のSGU事業採択により大学のグローバル化が加速し、地域交流・連携シンポジウムや公開講座、学園祭等に留学生や海外留学経験のある学生が多数参加することで、国際色豊かな交流を着実に深めている。

以上の実績と、毎年度の自己点検・評価の結果から、本学の社会貢献・社会連携は大学設置基準に照らして良好な状態を維持していると評価できる。

第10章 大学運営・財務

(1) 大学運営

基本情報一覧

大学運営関係資料・規程

	資料・規程名称	URL・印刷物の名称
大学運営に関する方針を明らかにした資料	大学運営に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
学長選出・罷免に関する規程	芝浦工業大学学長選考規程	芝浦工業大学学長選考規程
役職者の職務権限に関する規程	学校法人芝浦工業大学事務組織規程	学校法人芝浦工業大学事務組織規程
教授会規程	教授会規則	芝浦工業大学工学部教授会規則 芝浦工業大学システム理工学部教授会規則 芝浦工業大学デザイン工学部教授会規則 芝浦工業大学建築学部教授会規則
設置法人の理事会(役員会)及び評議員会の名簿(役職、氏名、所属先を示したもの)	法人役員一覧	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/summary/directors.html
学長選考会議または学長選考・監察会議の名簿	2023 年学長候補者選考委員会委員の発令について	2023 年学長候補者選考委員会委員の発令について
職員採用規程	就業規則 学校法人芝浦工業大学事務職員人事規程 学校法人芝浦工業大学事務職員人事考課規程	就業規則 学校法人芝浦工業大学事務職員人事規程 学校法人芝浦工業大学事務職員人事考課規程
監事監査法人又は公認会計士による監査報告書による監査報告書	監査報告書(令和7年5月23日付)	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/2024_kansa.pdf
事業報告書	事業報告書2024	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#business_report
備考		

1. 現状分析

評価項目① 大学運営に関する方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示していること。また、それに基づいた適切な大学運営を行っていること。加えて、大学を設置・管理する法人の運営が適切であること。

<評価の視点>

- 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。
- 関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。
- 法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。

本学は、建学の精神および教育理念を基軸とし、「学校法人芝浦工業大学中長期(8か年)計画“創立100周年に向けた経営ビジョン”およびCentennial SIT Action(CSA)を通じて大学運営の基本方針を定めている。これらは全学期首会議・全学期中会議、大学会議等で教職員に共有され、KPIに基づく進捗管理を通じて組織的PDCAを実践している【根拠資料10-1-1(ウェブ)】。

関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。

本学は、関係法令及び大学運営方針に基づき、寄附行為、学則、事務組織規程、稟議規程、教授会規則等の規程を整備し、これに沿って適正かつ透明な大学運営を行っている。役職者の選任手続及び運営体制については、2025年4月の私立学校法改正に合わせ、基本規程等を改定し法令に適合させた【根拠資料10-1-2】【根拠資料10-1-3】。

大学運営は学長を中心とし、副学長、学部長、研究科長等による体制で実施する。全学的事項は学部長・研究科長会議で決定し、その前段階の意見交換は学長室会議を中心に行う体制としている【根拠資料10-1-4】【根拠資料10-1-5】。

学長等の役職者及び教授会等の権限と役割は規程により明確化している【根拠資料10-1-6】【根拠資料10-1-7】【根拠資料10-1-8】【根拠資料10-1-9】【根拠資料10-1-10】【根拠資料10-1-11】【根拠資料10-1-12】【根拠資料10-1-13】。

学長については、学則で「校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに本学を代表する」「校務における決定権を有し、最終的な責任を負う」と規定している。副学長、学部

長、研究科長の任用は、学長が推薦して理事会が承認することを定めている。教員採用候補者の任用の最終判断、特定の者に対する定年延長の推薦についても権限を持つ【根拠資料 6-10】【根拠資料 10-1-14】。

学長の選任については、学長選考委員会が選考した候補者の中から理事会が選任する制度としている【根拠資料 10-1-6】。副学長、学部長、研究科長については、規程に基づき、学長からの推薦により決定している【根拠資料 10-1-4】【根拠資料 10-1-5】【根拠資料 10-1-7】。副学長については、学則で「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」と規定している【根拠資料 10-1-7】。

学部長については、学則で「当該学部の校務をつかさどり、当該学部を代表する」と、規定している。学部長は各学部の教授会を招集し、学長と共に学部の教育研究の多くの事項をつかさどるとしている。

研究科長については、関係規程で「研究科を総括し、代表する」と規定し、学長とともに研究科の教育研究の多くの事項をつかさどるとしている【根拠資料 10-1-2】【根拠資料 10-1-5】。

なお、教授会の役割は学校教育法及び私立学校法に基づき整理し、学生の入学・卒業、学位授与や、学部単位で決定すべき事項について、学長の諮問を受けて議論・検討し、意見を述べる機関として位置づけている。

法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

事務組織規程に基づき、理事長・代表業務執行理事・専務理事・常務理事・学校長・事務局長・本部長等の権限と責任を明確に定め、法人運営及び大学管理を適切に行っている。理事長は法人を代表し業務を総理し、代表業務執行理事及び専務理事・常務理事が補佐する体制を整えている。学校長（学長）は校務を総括し職員を統督し、事務局長および本部長が事務執行を統括・掌理する。各事務部署の役割も同規程に明記している。【根拠資料 10-1-15】。

大学運営については、学長付託型の体制を採用し、学長が人事・予算権限を行使する一方、設置者である学校法人が最終責任を負う仕組みとし、大学の主要決定事項は理事会の報告・承認を経ている。さらに、理事長と学長は毎月「首脳懇談会」を開催し、重要事項の調整を行うことで、大学運営と法人の統治が整合的となるよう努めている【根拠資料 10-1-2】。2023 年のガバナンス改革では、理事長及び学長の再任上限を最大 2 期 8 年までと規定し、透明性と責任性を強化した。

役職者の選任については、私立学校法及び寄附行為に基づき、理事・監事・評議員・会計監査人・学長の選任方式を規定し、選考委員会制度及び関連細則のもとで適正に運用している。関連規程は以下のとおりである。

- ・学校法人芝浦工業大学理事選考等実施細則【根拠資料 10-1-8】
- ・芝浦工業大学学長選考規程【根拠資料 10-1-6】
- ・学校法人芝浦工業大学評議員選任規則【根拠資料 10-1-9】
- ・学校法人芝浦工業大学評議員推薦委員会細則【根拠資料 10-1-10】

・学校法人芝浦工業大学卒業生評議員選任細則【根拠資料 10-1-11】

・学校法人芝浦工業大学理事会運営規則【根拠資料 10-1-12】

法人組織内のチェック機能については、寄附行為に基づき監事の職務を明確に規定し、業務監査・財産監査、理事の業務執行監査、監査報告の作成・提出、不正発見時の通報と会議招集請求権、理事会及び教学会議への出席・意見陳述権等を付与している【根拠資料 10-1-2】。監事内規では、健全な経営と社会的信頼の向上を監査目的として定め、監査機能の実効性を担保している【根拠資料 10-1-13】。また、寄附行為により監事を3名置き、うち1名以上を常勤とすることで監査機能を強化している。

これらの体制により、法人の権限・責任分担、役職者選任、意思決定及び監査を法令・規程に基づき適正に行い、組織内チェック機能を実質的に機能させている。

評価項目② 予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

<評価の視点>

- 予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。

本法人は、2020年3月に策定した「学校法人芝浦工業大学中長期（8か年）計画“創立100周年に向けた経営ビジョン”」に基づき、事業計画と予算編成を行っている【根拠資料 1-4】。

理事・教学部門長等が年度目標を設定し、各事務部門がこれに沿って予算要求を行う。全学期首会議や期中会議において優先課題と方向性を共有したうえで、各予算主管が新規事業を立案し、当初予算案として取りまとめる。

施設設備関連予算については、常務理事、施設担当理事、財務担当理事、事務局長等が査定し、優先度と費用対効果を考慮して配分している。事務部門予算には努力目標として上限を設定し、財務課との予算折衝を経て決定する。教員関係予算は教員数・学生数に基づき配分し、加えて大型設備予算や学内競争的資金（特別研究費）を別途設けている。年度中盤には状況の変化や実績を踏まえ、補正予算として見直しを行う。

予算執行においては、経理関連規程及び「予算執行・支出に関する決裁〔権限〕」に基づき決裁を行う。一定額以上の物品調達には、予算計上の有無を問わず、調達前決裁を義務付けており、発注先は業者選定委員会の審議を経て決定する。これにより、公平な業者選定と適正価格を確保している【根拠資料 10-1-16】【根拠資料 10-1-17】【根拠資料 10-1-18】【根拠資料 10-1-19】【根拠資料 10-1-20】【根拠資料 10-1-21】【根拠資料 10-1-22】【根拠資料 10-1-23】。

「予算執行マニュアル」において、物品購入、旅費、謝金等についての手続や必要書類を明示し、適正な支出手続を担保している【根拠資料 10-1-24】。

監査体制としては、年度ごとに監査室による財務監査を実施し、公的研究費等を対象に出金伝票・財務データの書面監査を行う。年度末集中執行の有無、支出の必要性・緊急性等の観点から検証する。また監査法人が年間5回の会計監査を実施し、会計処理の妥当性を確認する。加えて、固定資産の実査により、機器備品の適切な管理・使用状況を確認している。

各事業計画単位では年度末に事業報告を作成し、予算執行状況と目標達成状況を評価し、次年度の予算編成に反映している。現行財務システムでは証憑書類をすべて電子化しており、個々の執行内容をオンラインで確認可能である。これにより、執行状況の可視化と詳細分析が可能となり、適正かつ効率的な支出管理を推進している。

評価項目③ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。

<評価の視点>

- 大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。
- 大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。
- 必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
- 職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
- 大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。

本学は、大学運営および教育研究活動の支援に必要な組織を整備し、施策に応じて機動的に組織を再編することで、適材適所の人員配置を行っている。例えば直近では、以下のような組織整備を行った。

2024年10月、大宮の価値発信を強化するため「企画広報課（大宮）」を新設し、教育研究成果、学生活動、地域連携、SDGs活動等の発信機能を強化した【根拠資料 10-1-25】。

2025年4月、「入試・広報連携推進部」を「入試・広報部」へ改組し、地域連携機能を切り離すことで、地方からの志願者獲得や女子学生比率向上に向けた広報・入試戦略に専念できる体制とした。

総務部の「校友・後援会連携課」と「地域連携・生涯学習企画推進課」を統合し、「校友後援・社会連携課」を新設した。寄付金獲得、公開講座の充実、リカレント教育等、社会連携の拡充など、多様なステークホルダーとの連携体制を強化した。

危機管理室に薬品管理機能を追加し、危険物管理の全学統括体制を構築することで、教育研究活動の安全対策を強化した。

大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。

本学は、法人と教学が一体となり、教職協働による大学運営を推進している。毎年度、全学期首会議および全学期中会議において、年度方針や主要施策を共有し、理事や教学執行部、教職員が共通認識のもとで目標達成に向けて取り組む体制を構築している。

2026年度のシステム理工学部改組に際しては、教員が教育および課程運営に関する専門的知見も基づき構想を練り、職員が申請手続き・書類作成等を担うなど、役割を分担しながら連携した。その結果、協働による申請・調整体制を通じて設置認可を得た。

また、教職員の業務負担の軽減と情報共有の高度化を目的として、2024年10月にクラウド型プラットフォーム（Notion）を全学展開した。業務依頼や手続きの可視化、進捗管理の効率化が図られ、教員は教育・研究、職員は専門業務に専念しやすい環境となった。これらの取組は、教職協働体制のさらなる強化と、円滑かつ効果的な大学運営の実現に寄与している。【根拠資料 10-1-26（ウェブ）】

必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。

本学は、大学運営に必要な専門性を確保するため、必要に応じて専門知識・技能を有する職員の採用・育成を行っている。新卒採用と経験者採用を組み合わせ、とりわけ経験者採用においては建築・施工管理、情報システム、人事等の専門領域人材を積極的に登用している。経験者採用比率は2022年度46%、2023年度41%、2024年度75%と高水準で推移している【根拠資料 10-1-27（ウェブ）】。

また、研究活動の高度化に対応するため、例えば研究プロジェクト支援、学外機関連携、知的財産管理、競争的資金申請支援、安全保障貿易管理、大学発ベンチャー支援等を担う専門職員を配置し、教員の研究活動を支援している。さらに、業務に必要な資格取得支援や費用助成などの育成施策により、職員の専門性向上を図っている。

職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。

本学は、職員の採用・評価・処遇を適正に行うため、人事制度の整備と継続的な改善を進めている。2017年度に新事務職員人事給与制度を導入し、2021年度には昇格基準の見直し、人事考課結果の早期反映、専門職種の追加等の改善を実施した。

その後、エンゲージメント調査や2024年度後期の事務職員ヒアリング結果を踏まえ、課題認識を共有した上で、2025年4月に「職員人事給与制度検討委員会」を設置し、7つの課題分類に基づく制度改善に着手した。2025年度前期には、例えば昇進・昇格および降格条件の見直し、求められる人物像の明確化、専門人材のキャリア構築支援等を行い、人事考課期間についても柔軟化し複数年度評価方式へ移行した【根拠資料 10-1-28】。加えて、行動指針の明文化および専門職位の上位職新設により、多様なキャリアパスを整備し、職員の成長意欲とパフォーマンス向上を促している【根拠資料 10-1-29】。

また、2024年度にはタレントマネジメントシステムを導入し、目標管理や評価情報の一元管理体制を構築した。今後は資格・語学力・海外経験などの情報を蓄積し、能力・適性に応じた配置や育成に活用する予定である。

大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

本学は、教員・職員の資質向上を目的として、組織的な SD 活動を継続的に実施している。

2023 年度より研修体系「SIT SD カレッジ」を運用し、毎年度改定して実施している【根拠資料 10-1-30】。等級別の指名型研修を中心に、2024 年度には AM 等級・M 等級向け研修を新設し、管理監督職に必要なマネジメントスキル等を育成した（参加 15 名）。また、全教職員向けのハラスメント防止研修に加え、ハラスメント相談員向け研修を新設（14 名参加）し、実務に即したケーススタディを実施した。2025 年度新入職員研修では、初の合宿形式研修を実施（6 名参加）し、マーケティング視点で大学比較を行うなど、専門知識と職員間連携の強化を図った。自主学習支援として「自主型研修」も推進し、2024 年度には東北大学主催の履修証明プログラム「大学経営基礎講座」に 1 名が参加・修了した。語学力向上のため TOEIC IP テストオンラインを導入し、延べ 34 名が受験した。自己啓発支援制度も継続し、語学・資格取得費用の補助は 2023 年度 12 件から 2024 年度 23 件と増加した。

その他、人事課と各部署が連携し、新任教職員研修、フォローアップ研修、コンプライアンス説明会、大学設置基準改正説明、ハラスメント防止研修、業務効率化・DX 推進プロジェクトの活動報告会、Notion 研修、AI 活用講演等、多様な SD 研修を実施している。また、介護・金融・セカンドライフ支援など、生活支援型研修も行っている。

2024 年度からは、研修情報・資料を Notion で一元管理し、受講履歴や資料閲覧を容易にした。

評価項目④ 大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

< 評価の視点 >

- 監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- 大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

監事監査については、監事が私立学校法および寄附行為に基づき、業務および財産状況について年度監査を実施し、結果を理事長へ報告している【根拠資料 10-1-13】。また、監

査法人との定期面談により、大学を取り巻く環境や課題について意見交換を行い、双方で認識を共有しながら監査を進めている。

監査法人による財務監査については、私立学校法および私立学校振興助成法に基づき監査法人と契約し、年5回程度の定例監査および実地監査、さらに理事・監事との定例面談を実施している。法令改定や個別案件について、本法人から監査法人に随時相談を行い、会計処理、固定資産管理、内部統制の妥当性について助言を受け、指摘事項には迅速に対応する体制を整備している。その結果、各年度において適正意見を取得している。

監査室は「内部監査規程」に基づき、理事長の指示のもと独立した立場で内部監査を実施している【根拠資料 10-1-31】。内部監査は、財務監査と業務監査に区分される。前者では主に公的研究費の適正使用について、文部科学省のガイドラインに沿って点検している。後者では、年度テーマに基づき業務運営状況を監査している。監査結果は理事長・理事会・監事へ報告し、被監査部門に改善提案を行い、業務改善に活用している。

大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

学校法人芝浦工業大学評価規程に基づき、大学および併設校が毎年度自己点検・評価を行い、その結果を公表している。また、認証評価機関による評価を定期的に受け、外部の視点も取り入れながら改善を進めている【根拠資料 10-1-32】【根拠資料 10-1-33(ウェブ)】。

法人では経営点検・評価分科会、大学では大学点検・評価分科会、併設校では中学高等学校点検・評価分科会を設置し、加えて法人・大学それぞれで外部評価委員会を開催している。これらの議論を踏まえ、例年3月には理事長を委員長とする学校法人芝浦工業大学評価委員会において最終報告を行い、全体の評価結果を確認・共有している【根拠資料 4-24(ウェブ)】。

また、年度方針の浸透と共通認識の形成を目的に、全学期首会議・全学期中会議を開催し、法人・教学・事務部門がそれぞれ年度目標や進捗状況を共有している。全学期首会議では前年度の実績と新年度・中長期目標を示し、全学期中会議ではその進捗を報告している。

例えば 2025 年度期首会議では、エンゲージメント調査や職員ヒアリングの結果を踏まえ、職員人事給与制度の見直しを進める方針を共有するなど、評価結果を具体的な改善施策につなげた。

点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

評価委員会および外部評価委員会の意見を踏まえ、大学運営に関する組織体制や制度の改善を継続的に実施している。評価委員会には学内関係者に加えて外部委員3名を配置し、第三者の視点から課題認識と改善提案を受け、改革に反映している。

具体例として、2025 年度全学期首会議では、評価結果を踏まえたガバナンス改革の進捗を共有した。改正私立学校法（2025 年 4 月施行）に対応するため、ガバナンス改革検討委員会を設置し、寄附行為および関連規程の改定や、内部統制システム方針の策定、役員等の改選準備を進めたことを報告している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

改革遂行にあたり、教職協働で迅速に組織改編を行い、推進体制を構築する文化が醸成されている点は大きな強みである。また、個々の職員が業務遂行に必要な知識を自ら学ぶ姿勢を持ち、大学はそれに応える形で研修制度を充実化させている。

職員については、業務に必要な知識・技能を自発的に習得する姿勢が見られ、大学としても体系的な研修制度や自己啓発支援を整備している。これにより、専門性向上と人材育成の環境が継続的に整えられており、点検による改善サイクルが機能している。

また全学的に限られたリソースで正確かつ効率的な業務遂行を可能にするためシステム化も進めている。

分析を踏まえた問題点

少子化の進行、大学間競争の激化、社会から求められる役割の高度化など、大学を取り巻く環境が厳しさを増している。今後は、迅速かつ正確に情報を収集・分析し、改革のための施策を計画・実行・検証できる体制の構築が求められる。

また、内部監査については、必要不可欠な対象範囲の監査は実施できているものの、部署単位（人事管理・職場規律等）の監査まで対象を拡大することが今後の課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

社会構造の急速な変化と厳しい経営環境の中で、組織編成や人材育成に即効性のある解決策は見出し難い。そのため、現在の組織と人材を着実に改善・育成していくことが最も確実な道であると考えている。

具体的な取り組みとして、2024年度に導入したタレントマネジメントシステムを活用し、職員の経験や能力を可視化する。これにより、個々の適性に応じた配置を進め、結果として組織全体の最適化につなげていく。また、職員自身も可視化されたキャリア情報を参照し、自らのキャリア形成を計画できる環境を整備する。

さらに、エビデンスに基づく適材適所の実現に加え、個々の業務改善を支える仕組みも整える。具体的には、生成AIやノーコード・ローコード開発を活用するための環境と研修機会を提供し、職員が自ら業務改善に取り組める体制を強化する。

加えて、外部委託化・生成AIの活用・DX化・省力化などを推進し、教職協働を一層促進する。これにより、改革の推進と業務効率化を同時に進め、双方の成果を最大化することをめざす。たとえば、会議資料や議事録の電子化、ハイブリッド会議の活用、役員選考手順の見直しといった取り組みを段階的に進めていく。

全体のまとめ

本学では、法人及び大学の運営方針に基づき、役職者の権限と責任を明確にした上で運営を行い、監事によるチェック機能を通じて、適正な意思決定と業務執行を担保している。

さらに、中長期ビジョン CSA において「教職協働トップランナー」を掲げ、教職協働を戦略的に推進している。

また、予算編成・執行については、適正な手続きを踏まえて透明性のある運営を行っている。あわせて、人事制度についても継続的に改善を図り、組織の成長と職員のキャリア形成の両面を支えている。

こうした取り組みにより、制度的な適正性と人的基盤の強化の両面から、安定的かつ持続可能な大学運営を実現している。

(2) 財務

基本情報一覧

財務関係資料

資料名称	URL・印刷物の名称
財務計算書類（6カ年分）	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#closing_account
財産目録	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#closing_account
事業報告書	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#business_report
監事による監査報告書（6カ年分）	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#closing_account
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	監査報告書令和2-令和7年度(2020-2025年度)
備考	

1. 現状分析

評価項目① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定していること。

<評価の視点>

- 具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。
- 財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。

本法人は、2020年3月に創立100周年（2027年）を見据えた「学校法人芝浦工業大学中長期（8か年）計画“創立100周年に向けた経営ビジョン”」を策定している【根拠資料1-4】。この計画の実行に向け、毎年度全学期首会議および全学期中会議を開催し、理事長・学長をはじめとする法人・教学双方の責任者が目標や重点施策、進捗を共有している。これにより、大学としての優先課題と中長期的な運営方針を全学的に共有、確認している。

また、2025年度には将来ビジョン検討委員会において、2028年度以降の中長期計画策定を開始し、2026年度中の策定を目指している。財政面では、財務部が中長期財政シミュレーションを策定し、教育研究活動に必要な資金確保と将来に向けた特定資産の積立の両立を確認している。シミュレーションには、校舎整備などの大型投資計画、2022年度に開始した芝浦工大ビルの収益事業（旧芝浦キャンパスの賃貸事業化）等も織り込んでいる。ま

た、2024年度開始の工学部課程制、2026年度に予定しているシステム理工学部の新定員増や課程制への改組、2028年度に予定しているデザイン工学部の豊洲一貫教育と定員増計画などの教学改革も織り込んでいる。

これらのシミュレーションについては、予算編成や決算、新規大型事業の立案時に随時見直しを行い、次年度以降の予算編成に反映している。なお、2024年度以降は、芝浦工大ビルの収益事業収入が財政を下支えする一方、大宮キャンパス再整備や新校舎の供用開始に伴う減価償却費の増加、柏キャンパス再整備、物価・光熱費高騰などによる支出増が見込まれる。そのため、収支状況を踏まえつつ、中長期財政計画の適宜修正を継続する方針である。

財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

本法人は、継続的に黒字を確保し内部留保を充実させることで、教育研究環境の整備や戦略事業への投資を安定的に行うことを基本方針としている。そのうえで、財務の健全性確保に向け、以下の財務指標を設定し、目標達成状況を管理している。

収支面では、教育活動収支差額・経常収支差額・基本金組入前当年度収支差額の黒字確保を継続的な運営方針としている。財務目標としては、経常収支差額比率および事業活動収支差額比率を10%以上と設定している。2024年度は教育研究費の増加等により、経常収支差額比率は9.5%、事業活動収支差額比率は10.4%となった。

内部留保については、減価償却累計額などの要積立額に対して十分な積立を実施し、特定資産を蓄積することを重要視している。要積立額に対する積立率を100%以上とする方針を掲げているが、附属校移転や豊洲本部棟建設、大宮キャンパス整備など近年の大型投資に際して支払い資金の一部に特定資産を充当してきたため、2024年度の積立率は88.7%となっている。2025年度も新校舎建設費用充当のため、一時的な低下を見込むが、事務経費の精査や投資の優先順位付けを行い、中長期的に積立率の改善を図る。

また日本私立学校振興・共済事業団による「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」で正常状態とされるA3以上を継続的に確保することを目標としている。2024年度はA3区分を達成している。加えて、法人運営外部評価委員会では、同事業団の自己診断チェックリストを用いて主要財務比率を確認し、経年比較および他大学との比較を通じて改善方策の検討に活用している【根拠資料10-2-1】【根拠資料10-2-2】【根拠資料10-2-3】【根拠資料10-2-4】【大学基礎データ表9,10,11】。

評価項目② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立していること。

<評価の視点>

- 教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。
- 授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。

収入の中心となる学生納付については、教育力の向上や社会的評価の高まりを背景として、本学の入学志願者数は堅調に推移しており、学生生徒等納付金比率はここ数年、法人全体では71%前後で推移している。加えて、安定的な志願者確保に伴う入学検定料収入が財務基盤の強化に寄与している【大学基礎データ表9,10】。

収入多様化の取り組みとしては、芝浦工大ビルの期間10年1棟貸しによる収益事業を2022年10月に開始した。事業が通年化した2023年度以降は、毎年度5億円超の収益を計上している。足許では経常費等補助金や受託事業収入についても堅調である。

資産運用に関しては、仕組債への過大な投資に伴い過去に大きな損失を計上した反省も踏まえ、元本保証に近い安全な資産運用を基本方針として「学校法人芝浦工業大学資金運用に関する取扱基準」を2024年度に改定し、安全資産による運用を行っている。例えば、普通預金に滞留している75億円を原資として日本国債の購入やコーポレート定期預金の預入を行った。その他、普通預金130億円を原資とした定期預金の預入も行っている。これらにより、特定引当資産は日本国債や定期預金を中心とした安全な資産構成を保ちながら、今後、受取利息・配当収入の底上げが見込まれる。

限られた予算をより合理的かつ効果的に配分するため、支出面のコントロールも適切に行っている。具体的には、事務部門における予算要求額に対しては2011年度以来、継続してシーリング目標を設定し要求額の努力目標の上限を明示している。2015年度からは教学予算に関しても、一定のルールに基づいて算出された配分額の一部を大学院生予算へ振り分けるなど、戦略事業に対する予算を捻出する試みを実施している。

また、2014年度の採択以来、本学のグローバル化を支えたスーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）は2023年度に補助事業としては終了したが、独自財源での自走化に向け、学長裁量予算の未執行分や、グローバル化推進支援資金寄付などを引当特定資産に繰り入れて財源確保に取り組むなど、将来に対する財政的な準備との両立を目指している。

授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

本学は、授業料収入への依存を抑え、財源多様化を図るため、補助金、競争的資金、民間資金、寄付金、収益事業等の外部資金を積極的に獲得している。

補助事業では、「グローバル人材育成推進事業」、「スーパーグローバル大学創成支援事業」（SGU、2023年度終了）、「大学教育再生加速プログラム」（AP、2019年度終了）などに採択され、グローバル化や教育改革の財源として活用してきた。2020年度には「デジタル活用教育高度化事業」にも採択され、AP事業で整備したScombの機能向上を実現した。また、2023年度には「大学・高専成長分野転換支援基金助成金」（～2029年度）により15億円超を獲得し、システム理工学部の構築に活用している。さらに2024年度にはJST「次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）」（～2033年度）に採択され、博士後期課程学生支援の財源を確保している【根拠資料10-2-5】。

研究活動に関しては、外部資金の積極的な獲得を目指し、科学研究費助成事業（科研費）、国の競争的資金事業（国プロ）、民間企業等との受託・共同研究契約などの獲得を推進している。科研費や国プロ獲得に向けては、研究推進部、SIT総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部による積極的なフォロー（科研費、国プロの学内説明会開催による情報提供）、

学内特別予算措置による支援（科研費、学内公募型研究プロジェクト事業 S-SPIRE 他）、科研費申請時の添削等支援、国プロはシーズ発掘から申請までの支援、採択後のプロジェクト支援、経費管理を行った結果、直近3年間の学外研究費は増収基調で推移し、2024年度の学外研究費は計約15億円となっている【大学基礎データ表8】。また2022年10月にオープンしたベイエリア・オープンイノベーションセンター（BOiCE）は、SIT インキュベーションスクエアなど研究施設を整備し、企業との共同研究やスタートアップ企業の拠点としてレンタルラボ（有料）を提供し、若手研究者支援資金の財源とした。

寄付金収入に関しては、法人全体で約2%前後の水準で推移しているが、創立100周年事業募金としてキャンパス整備、グローバル化、女子・地方学生支援等を目的とした継続的な募集を2017年度末から行っている。

また、ふるさと納税制度に着想を得た寄付制度を開始し、ギフト内容の見直しを重ねながら寄付文化の定着を図っている【大学基礎データ表9】。

加えて、2024年度から、本学施設に対する命名権を付与する「ネーミングライツ事業」を開始した。第1号案件として、2024年9月にSKY株式会社とのネーミングライツ契約を締結した。2025年度には駅伝プロジェクトへのスポンサー契約のオファーがあり、今後の新たな収入が見込まれる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

近年の改革の成果により、本学の社会的評価は着実に向上している。2025年度入試では入学志願者が前年を上回り、安定した入学者確保につながっている。特に、首都圏理工系大学平均や全国平均と比較して入学検定料収入が高い水準にあり、学生生徒等納付金の安定的確保に寄与している。

また、外部資金については、専門部署の支援体制により、科学研究費補助金、国の競争的資金、企業との共同研究・受託研究等が毎年度増加している。これにより、授業料収入に依存しすぎない財源確保が進んでいる。

分析を踏まえた問題点

本法人の要積立額に対する金融資産の充足率は100%未満となっている。2014年度以降の大型施設整備に伴い、引当特定資産を主な財源として活用した結果、積立率は低下傾向にある。今後も大規模整備が予定されており、積立率100%以上の達成に向けては、中長期財政見通しを精緻化し、整備規模の適正化と予算執行の合理化を進めつつ、引当特定資産への繰入を強化する必要がある【根拠資料10-2-3】。

収入源の多様化についても注視が必要である。例えば、芝浦工大ビルの収益事業は10年間の契約に基づくものであり、永続的な収入が約束されているものではない。また、経常費等補助金や受託事業収入についても将来動向に不確実性があり、引き続き多様な財源確保が求められる。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

今後も改革を継続し、ブランド力をさらに高めることで、国内外から多様な学生を安定的に確保し、外部資金獲得の拡大を図る。また、計画的かつ堅実な投資を基本とし、財務運営の適正化を継続することで、持続的な財政基盤の強化に取り組む。

全体のまとめ

本学は、ブランド力向上と学生確保の成果、さらに経費適正化の取り組みにより、主要な財務指標が他大学平均と比べて良好な水準で推移しており、健全な財務基盤を維持している。

(1) 次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

1. 現状分析

<評価の視点>

- 多様な知を統合してイノベーションを創出するシグマ型博士人材の育成ができて
いる。

- **企業などに就職する、あるいは起業する博士（後期）課程修了生の割合が増加している。**
- **応募申請から採択に至る経緯**

科学技術振興機構 (JST) は、公募事業「次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)」を 2023 年 11 月に開始した。本事業は、博士（後期）課程の学生が研究に専念できる環境を整備し、卓越した博士人材の育成や輩出を目指す事業であり、既存の枠組みを越えて優秀な博士（後期）課程の学生の選抜などを行う事業統括を選定し、当該事業統括により選抜された学生に対する生活費相当額および研究費の支給や、キャリア開発・育成コンテンツの提供を始めとする多様な支援を行うものである。

本学は、2023 年 12 月に SPRING 事業に応募し、2024 年 2 月の面接審査を経て、同年 3 月に採択を受けた【根拠資料 11-1-1 (ウェブ)】。本学教授の中村仁 (応募時：大学院理工学研究科長、2024 年 4 月より副学長) を事業統括とする「国際連携・産学官民連携によるシグマ型博士人材の育成」という題目の申請である。採択理由は以下のとおりであり、本学の申請は高い評価を得た。

- ビジョンは、極めて優れていると認められる。
- これまでの実績は、極めて優れていると認められる。
- 事業統括の経歴やビジョン実現のための目標は、優れていると認められる。
- プロジェクト計画や運営体制等は、優れていると認められる。

事業当初 3 年間の支援枠は 17 枠 (人/年平均) であったが、2025 年 2 月に 2 枠の追加配分を受け、2025 年度から 19 枠 (人/年平均) となった。

- **本学のビジョン (2023 年度のありたい姿)**

本学は、2008 年度より、産業界でも活躍できる博士人材を育成することを目的として、「シグマ型統合能力人材育成プログラム」を展開してきた。シグマ型統合能力人材とは、

- i) 複眼的工学能力 (=自分の専門分野にとどまらず、幅広い工学知識を有し操作する能力)、
- ii) 技術経営能力 (=知識資源を核としてビジネスをデザインし、マネジメントする能力)、
- iii) メタナショナル能力 (=国民意識を基盤とし、グローバルな視点で発想し、行動ができる能力)

の 3 つの基本的な能力を併せ持ち、多様な知を統合してイノベーション創出に貢献できる人材のことである。これまでシグマ型統合能力人材育成プログラムとして、ビジネス開発

や技術経営に関する副専攻プログラム、学生自身が連携して教育や研究の質向上を図るラーニング・ファシリテーター制度などを実施してきた。

現代は VUCA、つまり Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性) の時代と言われているが、10 年後も、そしてその先の未来も VUCA 時代は続いていくであろう。常に変動し、不確実で複雑で曖昧な状況において、持続可能な社会を実現するためには、絶え間ないイノベーションの創出が不可欠である。したがって、VUCA に適応し、VUCA をイノベーション創出の源泉として活躍できる人材が必要となる。米国ノースイースタン大学の第 7 代学長ジョセフ・E・アウン博士は、AI 時代に必要となる認知能力として、①システム思考、②アントレプレナーシップ (起業家精神)、③異文化アジリティ、④クリティカルシンキング (批判的思考) を挙げている。まさに、これら 4 つの能力こそ、VUCA 時代にイノベーションを創出する人材に必要な能力であると考えている。

VUCA 時代にイノベーションを創出するうえで求められる 4 つの能力とシグマ型統合能力人材に求められる 3 つの能力は対応している。①システム思考は i) 複眼的工学能力に、②アントレプレナーシップは ii) 技術経営能力に、③異文化アジリティは iii) メタナショナル能力にそれぞれ対応している。また、④クリティカルシンキングはすべての能力に共通する思考能力である。そこで、VUCA 時代に求められる 4 つの能力を併せ持ち、多様な知を統合してイノベーション創出に貢献する博士人材を、改めて「シグマ型博士人材」と呼ぶことにしたい。

本学は、シグマ型博士人材を育成するため、次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING) の助成を得て、独自財源による事業と併せて、分野融合的な国際連携、産学官民連携プロジェクトへの参加支援を核とする多様な職業選択が可能となるためのキャリア開発・育成を重視した新たな教育プログラムを展開する。そして、10 年後には、博士号取得者数を現在の約 2 倍とし、その半数以上が企業などに就職するか、自らが起業して、産業界においてイノベーション創出に寄与する状況となることを目指す。

また、SPRING 助成終了後もシグマ型博士人材の育成を大学の独自財源で継続できるように、企業などと連携したプログラムを発展させ、その財源を確保することを目指す。

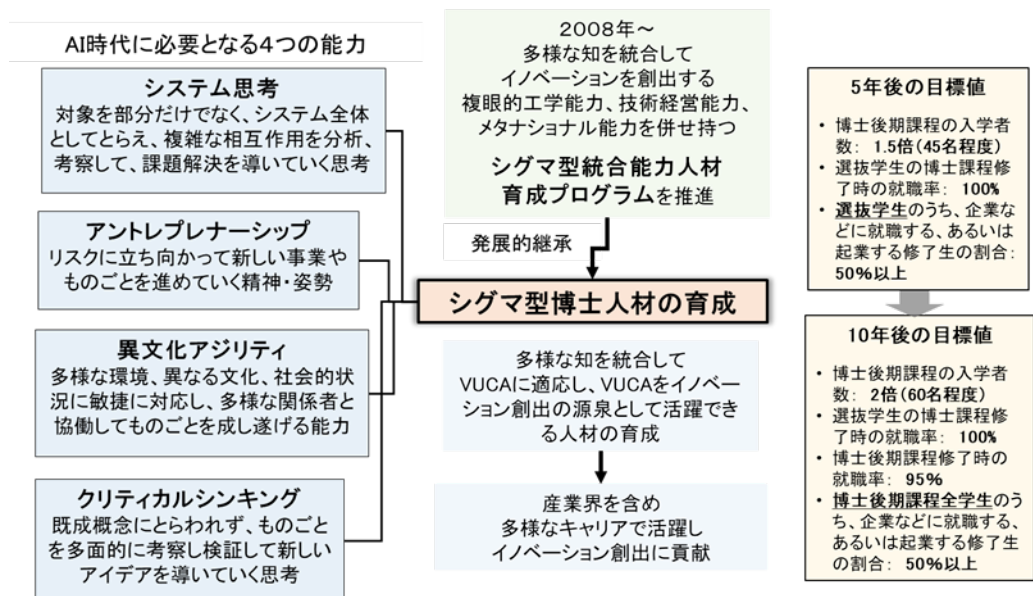


図 11-1-1 SPRING 事業における本学のビジョン：シグマ型博士人材の育成

事業概要

研究奨励費の支援

本学では、近年、おおむね年間 30 名の学生が博士（後期）課程に入学しているが、SPRING 事業の支援対象となる学生は年間 20 名程度と想定している。支給額は、1 枠当たり年間 1,800 千円（月 150 千円）である。2024 年度には 1 年生 7 名と 2 年生 5 名の計 12 名を選抜し、2025 年度春採用では 1 年生 6 名、秋採用では 3 名を選抜した。選抜学生の氏名と研究テーマを本学ウェブサイトで公開している【根拠資料 11-1-2（ウェブ）】。

研究費の支援

選抜学生に対して、本学独自財源による博士（後期）課程の研究費支援（年間 500 千円）に加えて、年間 500 千円の研究費を上乗せするかたちで支援をする。合計 1,000 千円の研究費については用途を細かく限定せず、選抜学生が指導教員の確認を得て自由に決めることができる。研究費の支援は当初計画とおりに実施している。

国際連携研修（海外留学・海外派遣）プログラム

本学と海外協定大学等の 2 者、あるいは、本学、海外協定大学等、現地企業・機関（日本の現地法人を含む）の 3 者による国際共同研究を実施し、選抜学生を海外協定大学等あるいは現地企業・機関へ留学または派遣する。その際の渡航費、滞在費の全額または一部を補助する。選抜学生は、国外に滞在して国際的な共同研究に参加し、多様なキャリアパスにつながる経験を積む。共同研究の内容は、学生個人の研究内容と異なっても構わない。

選抜学生は、共同研究の形態として、以下のいずれかを選択する。

- 指導教員あるいは他の教員が実施する国際共同研究に参加する
- 海外協定校大学あるいは現地企業・機関に国際インターンシップの形態で共同研究に関わる

2024 年度は、4 名の選抜学生が実施した。研修先の大学は、アメリカ 1 名、ドイツ 1 名、スロベニア 2 名であった。国際連携研修プログラムに参加する選抜学生の人数が少なくとも選抜学生全体の 30% 以上となるという数値目標に対して、結果は 33% であった。

産学官民連携研修（国内インターンシップ）プログラム

本学と企業・機関による分野融合型の産学官民共同研究への参加あるいはジョブ型研究インターンシップとして選抜学生を企業・機関へ派遣する。その際の交通費、滞在費の全額または一部を補助する。選抜学生は、企業・機関との分野融合型の先端的な研究に参加し、多様なキャリアパスにつながる経験を積む。研究の内容は、学生個人の研究内容と異なっても構わない。

選抜学生は、共同研究の形態として、以下のいずれかを選択する。

- 指導教員あるいは他の教員が実施する共同研究に参加する
- ジョブ型研究インターンシップに参加する

2024 年度は、5 名の選抜学生が企業等との共同研究に主体的に参加した。産学官民連携研修プログラムに参加する選抜学生の人数が少なくとも選抜学生全体の 30% 以上となる、という数値目標に対して、結果は 42% であった。

博士人材キャリアビジョンセミナー

博士（後期）課程学生の多様なキャリアパスを支援するため、企業などで活躍する博士号取得者を講師に招いたレクチャーおよび博士人材との交流会を行うセミナーを定期的に開催する。招聘講師に係る謝金、交通費は、SPRING 事業予算により充当している。国外で活躍する講師も招聘の対象とする。本セミナーを通じて、博士（後期）課程学生が、システム思考、アントレプレナーシップ、異文化アジリティ、クリティカルシンキングの各能力の重要性について理解を深めると同時に、将来のキャリアについて明確なビジョンを醸成できるようにする。本セミナーは SPRING 事業に選抜された学生だけでなく、すべての博士（後期）課程学生、修士課程学生を対象に開催し、全学的に波及させることを目指す。

2024 年度は、計 4 回実施し、第 1 回（9 月）は、ベンチャー企業から 1 名、第 2 回（10 月）・第 3 回（12 月）は大企業から各 3 名によるレクチャーと質疑応答を行い、企業で活躍する若手博士号取得者を講師に招いた回も実施した。第 4 回（3 月）は SPRING 選抜学生の研究紹介を基に、企業からのゲスト 3 名とコメント、質疑、意見交換を行った。2025 年度は、9 月までに計 2 回実施した。第 1 回（8 月）は、本学の創発研究フェロー講演会との共催として実施した。第 2 回（8 月）は、企業で活躍する若手の博士号取得者 2 名を講師に招いて実施した。

独自財源での取組

SPRING 事業以外でも本学の独自財源による取組（図 11-1-2 参照）を発展的に継承していく。

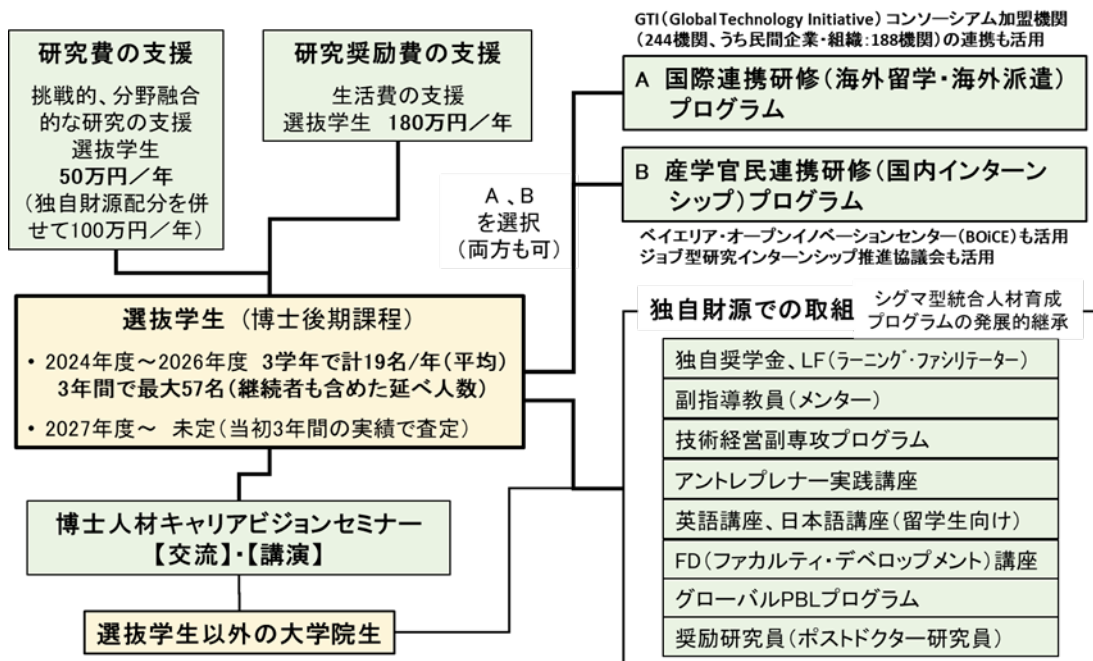


図 11-1-2 本学の SPRING 事業の概要

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

事業初年度の 2024 年度に実施した「国際連携研修（海外留学・海外派遣）プログラム」、「産学官民連携研修（国内インターンシップ）プログラム」、「博士人材キャリアビジョンセ

セミナー」は、参加者の状況から一定の成果が認められ、特に問題も生じていないことから、2025年度以降も継続して実施する。

評価の視点である「多様な知を統合してイノベーションを創出するシグマ型博士人材の育成ができている」、「企業などに就職する、あるいは起業する博士（後期）課程修了生の割合が増加している」については、SPRING選抜学生が博士（後期）課程を修了する2026年度以降に客観的に検証する。

分析を踏まえた問題点

採択率（SPRING応募数/SPRING選抜枠数）が、2024年度は $18/12=1.5$ 倍となっており、目標の2倍に達しなかった。ただし、これは、博士（後期）課程入学者が少ないことが理由ではなく、国費留学生に加えて、私費留学生で本学独自財源による奨学金（授業料免除、生活費支援）の受給者をSPRING選抜学生の対象としていないことによる。そうした留学生（年10名程度）を含めると、実質的な採択率は、2倍以上となっている。

事業初年度のため、SPRING選抜学生の採択時期が遅くなったこともあり、「国際連携研修プログラム」、「産学官民連携研修プログラム」を年度内に実施することが困難な学生もいた。また、「産学官民連携研修プログラム」では、大学の研究室が主たる研究場所となっていた点も課題である。

「トランスファラブルスキルの習得に関する企画・実施」は、本学の独自財源により、技術経営副専攻プログラム、アントレプレナー実践講座、英語講座、日本語講座（留学生向け）、FD講座、グローバルPBLプログラムを実施する計画とし、選抜学生に対して参加を推奨しているものの、SPRING事業において参加が必須となるものがなかった。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

2025年度以降、応募のインセンティブを高めるため、募集開始時期を早め、募集期間を長くするとともに採択決定時期を早めている。4月採用者は3月に、10月採用者は9月にそれぞれ選抜する体制としている。採択時期を早めることで、「国際連携研修プログラム」、「産学官民連携研修プログラム」も計画的に実施しやすくなっている。

「産学官民連携研修プログラム」では、大学の研究室が主たる研究場所ではなく、共同研究の相手先が主たる研究場所となるように指導する。

「トランスファラブルスキルの習得に関する企画・実施」は、本学の独自財源によりSPRING事業以外で実施する計画としていたが、すでに2024年度から実施している「博士人材キャリアビジョンセミナー」をトランスファラブルスキルの習得を主眼とした【交流】タイプとキャリアパス開発を主眼とした【講演】タイプに分けて実施する。SPRING選抜学生は参加必須とし、さらにSPRING事業に選抜された学生だけでなく、すべての博士（後期）課程学生、修士課程学生を対象に開催し、全学的に波及させることを目指す。

博士人材キャリアビジョンセミナー【交流】は、博士（後期）課程学生相互の交流、企業人、起業家などの外部人材、学内のリサーチ・アドミニストレーター（URA）や専門職人材などとの交流を通じて、トランスファラブルスキルを高める内容とする。具体的な例として、SPRING学生による研究内容の紹介、研修参加の報告、キャリア展望の共有、企

業などによる業務内容の紹介、求める博士人材像の説明などをもとに、質疑応答、意見交換などを実施する。

博士人材キャリアビジョンセミナー【講演】では、博士（後期）課程学生の多様なキャリアパスを支援するため、企業などで活躍する博士号取得者を講師に招いたレクチャー、質疑応答、意見交換を行う。

全体のまとめ

学生の博士後期課程への進学率を高めるためには、奨学金制度に加えて、将来のキャリアの展望（民間企業等への就職の確実性）への意識を高めていくことが課題である。その意味でも、SPRING 事業を進める意義は非常に大きい。

SPRING 事業は、2033 年度までの 10 年間の事業である。現在の取組を着実に進めることで、「多様な知を統合してイノベーションを創出するシグマ型博士人材の育成」が促進され、2026 年度に修了する SPRING 選抜学生のうち「企業などに就職する、あるいは起業する博士（後期）課程修了生の割合」が 50%以上となることを期待している。また、10 年後には、博士号取得者の人数が現在の約 2 倍となり、その半数以上が企業などに就職するか、自らが起業して、産業界においてイノベーション創出に寄与する状況の実現を目指している。

(2) 大学・高専機能強化支援事業

1. 現状分析

評価の視点
<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定成長分野（デジタル・Well-being・グリーン）への転換等に貢献できる人材育成の実現 ・ 特定成長分野への転換等に貢献できる教育研究体制の整備

経緯

システム理工学部では、複数の理工学分野を総合的に活用し、社会課題の解決を図る人材を育成するために、分野横断的に課題を捉える「総合知」と、問題解決の具体的手法としてのシステム思考の工学「システム工学」を基盤に、社会全体の再設計と、それを担う人材育成に取り組んできた。本学部では、こうした理念を「社会で活用できる総合知を持ったシステム工学を横串としたπ型人材の育成」（以下「システム工学教育」）として体系化し、教育実践を重ねている【根拠資料 11-2-1】。

この取組をさらに発展させるため、2026年度から「学科制」から「課程制」へと移行する。新たな教育体系では、科目群を「基礎教養科目」「学際科目」「専門科目」に再編成し、特にシステム工学・アントレプレナーシップ・キャリアデザイン・SDGsなどの学際的領域を拡充することで、分野横断型の学修を強化する。この改革を通じ、社会が求める特定成長分野（デジタル・Well-being・グリーン）に貢献できる人材育成の実現をめざしている。

こうした取組は、2023年7月21日に文部科学省および独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による「大学・高専機能強化支援事業（学部再編等による特定成長分野への転換等に係る支援）【支援1】」に採択された【根拠資料 11-2-2】。

選定委員会からは、「特筆すべき内容がある」との高い評価を受けている【根拠資料 11-2-3】。図 11-1 に、社会背景・課題、特定成長分野、教育目標、教育手法の全体像を示す。

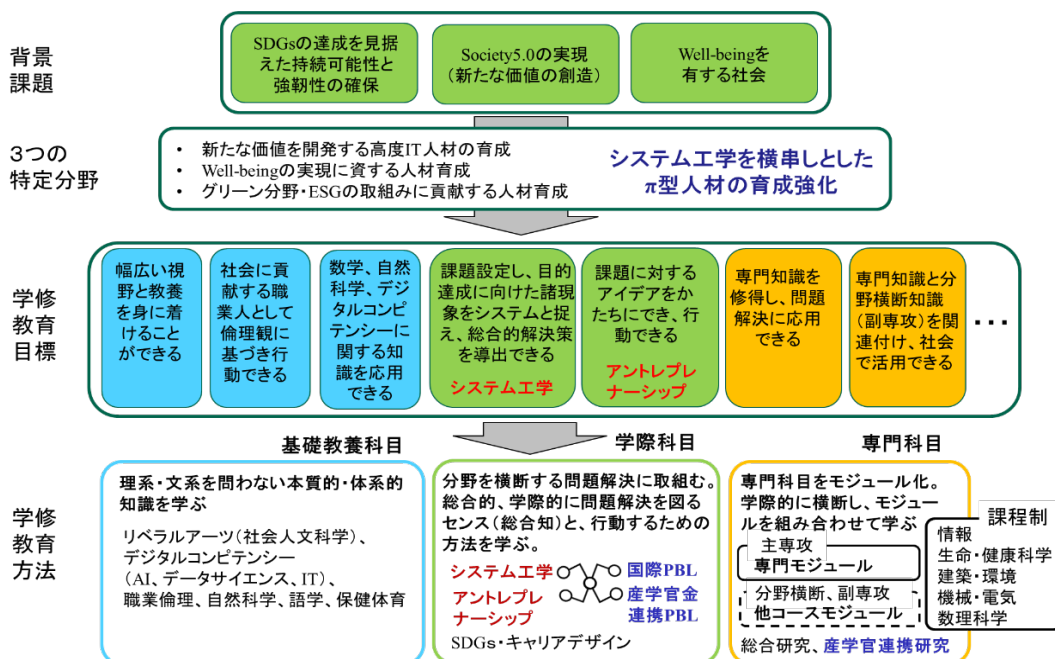


図 11-1 背景課題から3つの特定分野、学修教育目標と学修教育方法

システム理工学部の教育は、以下の4つの観点で特徴づけられる。これらはいずれも上記支援事業の審査において「特筆すべき内容」として高く評価されたものである。

(1) システム工学教育の実践

分野横断型プログラムとアントレプレナーシップ教育の充実、産学官金連携PBL、海外協定大学との国際PBL、ピアレビューによる国際的・社会的質の担保、時と場所を選ばない国際連携学修環境の構築。

(2) 特定成長分野への貢献

デジタル・Well-being・グリーンといった特定成長分野への転換を支える人材育成の推進。

(3) 多様性の理解と教育体制の構築

女子学生をはじめとする多様な学修者の獲得・支援に向けた教育体制の整備。

(4) 教育研究環境の整備拡充

特定成長分野に資する研究実験施設や、産学官金連携の共同研究拠点の整備。

(1) システム工学教育の実践

システム理工学部では、社会課題の解決に向けた実践的なシステム工学教育およびアントレプレナーシップ教育の強化を目的に、産学官金連携活動を基盤とした教育体制を整備してきた。

企業・自治体・金融機関から実際の課題を提供いただき、海外協定大学との連携のもと、グローバルな実践型教育を展開している。これにより、社会実装を志向する学修意欲や、国際的視野を備えた理工系人材育成が進んでいる。

本学部では、EUのアントレプレナーシップ・コンピテンシー・フレームワーク（Entre Comp）に基づき、1991年の創設以来実施してきた教育内容を再整理し、今後強化すべき要素を抽出した。演習課題の提供企業等には、アントレプレナーシップ・コンピテンシーに関するアンケート（自由記述含む）を実施し、実社会からのピアレビューを得て教育内容の改善に反映している。

具体的な教育実践として、複数の産学官金連携PBL〔システム工学特別演習／システム工学演習C／クロスイノベーションプロジェクト（CIP）〕を実施した。2025年度春学期には、官（地域）7件、金融機関4件、大企業8件、中小企業13件、アントレプレナープロジェクト5件の計37件の課題に取り組み、2024年度後期のCIPでは計13件を実施した。学生主体のアントレプレナーシッププロジェクトでは、企業主催ビジネスコンペティションで1位入賞、埼玉県主催「CEOチャレンジ」でグランプリ獲得という成果を挙げた【根拠資料11-2-4（ウェブ）】。

これらの実践は、社会課題解決と価値創出を結びつける教育として高い効果を上げており、2026年度からの課程制における「学際科目」群におけるアントレプレナーシップ教育の先行事例として位置づけられる。

(2) 特定成長分野への転換等への貢献

システム理工学部は、国が重視する特定成長分野（デジタル・Well-being・グリーン）への転換に資する人材育成を目的とし、教育体系を再編し、定員も増員している。

三つの重点分野における育成人材像と取組の概要は以下のとおりである。

- ① デジタル分野：2030年に79万人不足するとされるIT人材（経済産業省）を補うため、高度IT人材育成をめざし、電子情報システム学科を再編して情報課程へ移行（IoT・ソフトウェア・メディア・データサイエンスの4コース、サイバーセキュリティ分野を含む）。
- ② Well-being 分野：地域幸福度向上に貢献する人材育成をめざし、生命科学科を再編して生命・健康科学課程へ移行（生命科学・医工学・スポーツ工学の3コース）。
- ③ グリーン分野：環境・ESG課題の解決を担う人材育成をめざし、環境システム学科を再編して建築・環境課程へ移行（建築・環境・都市の2コース）。

また、本学は2024年3月、さいたま市・大宮アルディージャ（エヌ・ティ・ティ・スポーツコミュニティ株式会社）と「医療・ヘルスケア・スポーツ分野に係る産学官共同研究に関する覚書」を締結した【根拠資料 11-2-5（ウェブ）】。生命医工学コースの研究成果（骨格筋のメカニクス・生理学に関する研究）を、プロ女子サッカーチームのスポーツ傷害リスク低減に応用する取組を進めており、アスリートのパフォーマンス向上に資する研究展開が期待される。

これらの取組は、教育改革と研究活動を一体化し、社会的ニーズと直結した人材育成体制を構築するものとして高く評価できる。

(3) 多様性の理解と教育体制の構築

本学部は、グローバル理工系人材育成と多様な学修者の受け入れを両輪とし、教育体制の多様化を推進している。

① 国際化・海外連携の強化

海外協定大学との連携による国際プログラムを発展させ、課程制移行後も英語による授業を拡充する。誰でも履修可能な留学前提型カリキュラム（留学モジュール）を設置し、産学官金連携PBL課題を国際PBL（Project-Based Learning）に展開することで、学生が多様な視点から課題解決に取り組む体制を整えた。これにより、ブレンド型学修による国際的な学びの深化が進んでいる。

② 女子学生の獲得と支援

理工系分野における女子学生比率向上を目的に、女子高校生向けミニオープンキャンパス（2024年6月、88名参加）を開催した。また、女子校対象のサマーインターンシップ（参加校9校、計87名、うち28名が研究室体験）を実施し、協定女子校推薦入試・理工系女子特別選抜を導入した。その結果、2025年度入学生の女子学生比率は学部全体で23.2%から29.4%へと向上した。これは、全国的課題である理工系女性比率の改善に寄与する成果である。

（参考）女子校対象のサマーインターンシップ参加校

山脇学園高等学校、山脇学園高等学校、昭和女子大学附属昭和高等学校、恵泉女学園高等学校、実践女子学園高等学校、跡見学園高等学校、潤徳女子高等学校、カリタス女子高等学校、筑紫女学園、女子聖学院。

③ 高大接続による教育広報

併設校・協定校等との高大接続事業を強化し、システム理工学部教育内容を入学志望者に浸透させるための施策として、附属高校・協定校での体験授業・講座・オープンキャンパス・研究室見学などを実施した。さらに、埼玉県内高等学校教員との懇談会を通じ、教育構想やキャンパス整備計画を共有した。これらの取組は、単なる入試広報にとどまらず、入学希望者・保護者等からの意見をカリキュラム改善に反映する PDCA 型の取組として位置づけられる。

(参考) システム理工学部教育内容を入学志望者に浸透させるための施策例

- A) 芝浦工業大学柏高等学校 1 年生向け大宮キャンパス体験イベント
(生徒 290 名参加)
- B) 芝浦工業大学附属高等学校 1 年 2 年生向け大宮キャンパス体験イベント
(生徒 400 名参加)
- C) 埼玉県の佐藤栄学園向け大宮キャンパス体験イベント
(生徒 343 名参加)
- D) 芝浦工業大学附属高等学校での授業「理系講座」「Arts & Tech」(12 件)
- E) オープンキャンパスにおけるシステム理工学部各学科(5 学科)による特別講義や各学科学生による座談会等の実施(大宮・豊洲 2 キャンパスで開催、3204 名)
- F) 埼玉県立蕨高等学校向け研究室見学(生徒 10 名)

(参考) 埼玉県内高等学校教員との懇談会 参加校

浦和学院高等学校、浦和実業学園高校、叡明高等学校、大妻嵐山高等学校、国際学院高等部、東京農業大学第三高等学校、細田学園高等学校

(4) 教育研究環境の整備拡充

特定成長分野を支える教育研究基盤の充実を目的に、新教育研究施設「大宮キャンパス新施設(仮称)」(O-CAMP2027)を建設中である。2025 年 12 月竣工予定、延床面積 20,664.49 m²、地上 7 階建の大規模施設である。

本施設には、地域健康増進センターや産学官金連携拠点等を整備し、特定成長分野(デジタル・Well-being・グリーン)を支援する機能を有する。また、環境性能においても優れた評価を得ており、CASBEE®「S ランク」認証および BELS 認証(建築物省エネルギー性能表示制度、2024 年 1 月 19 日交付)を取得した【根拠資料 11-2-6 (ウェブ)】【根拠資料 11-2-7】。さらに、経済産業省資源エネルギー庁所管「ZEB リーディング・オーナー (ZEB Ready)」として登録されている【根拠資料 11-2-8 (ウェブ)】。

これらの成果は、環境省の「脱炭素先行地域」事業の一環として本学が進める「カーボンニュートラル実現アクションプラン」の中核を成すものであり、教育・研究の両面からグリーン分野人材の育成を支える拠点として機能する。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

システム工学教育の実践

分野横断的な教育により、理工系の枠を超えた総合的・学際的な知識とスキルを身につけ、社会課題に対応できる能力を養うことができる。

特定成長分野への転換等への貢献

企業や海外協定校などの外部機関によるピアレビューを通じて教育手法を継続的に更新し、実社会への実装力を強化している。

多様性への理解と教育体制の構築

国際連携および女子学生・高校生との交流を通じ、多様な文化や価値観を理解し、異文化アジリティ（柔軟な対応力）を備えた行動力を育成している。

教育研究環境の整備拡充

建設中の新施設が、特定成長分野（デジタル・Well-being・グリーン）を支える地域開放型の教育・研究拠点として、社会的・公共的価値を有している。

分析を踏まえた問題点

学科制からの脱却の必要性

分野横断型学修を促進する「課程制」実現には、学部全体での統一的取組が不可欠であり、従来の学科単位の運営体制からの脱却が求められる。

特定成長分野における競争環境

特定成長分野は国際的にも競争が激しく、人材確保や共同研究推進のために、柔軟な人材任用制度と学内外連携の強化が必要である。

多様な学生の受入れに伴う学力格差

入学者層の多様化により、基礎学力のばらつきが生じている。個々の学生の学修状況を継続的に把握し、早期支援につなげる体制整備が求められる。

施設機能の柔軟性確保

社会ニーズや特定成長分野の変化に対応するためには、用途変更に耐える柔軟な施設設計と機能更新の仕組みが必要である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

システム工学教育の実践

分野横断型学修を推進するシステム工学教育は、システム工学・アントレプレナーシップ・キャリアデザイン・SDGs等の学際的科目を総合的に組み合わせで成立する。

2026年度に学科制から課程制へ移行し、学外にも理解されやすい教育体系を構築する。特に、産学官金連携PBLなどの実践的学修機会を充実させ、海外協定校や企業からのピアレ

ビュー制度を整備することで、国際的・社会的な教育の質保証を図る。

また、ブレンド型学修環境（オンライン・対面併用）やオンデマンド教材、e-learning、自動翻訳を含む多言語学修支援などを活用し、学修成果の可視化と質保証の高度化に取り組む。

特定成長分野への転換等への貢献

VUCA 時代の変化に対応するため、既存分野に限定されない挑戦的研究を推進する。そのために、分野を超えた研究展開が可能な人材を任用し、開かれた教員選考プロセスを導入する。併せて、学内外の研究機関・自治体・企業との共同研究を一層促進する。また、教育の裾野拡大を目的に高大接続事業を推進し、附属校・協定校に加えて地域高校にも学修機会を提供する。特に埼玉県内の「高等学校 DX 加速化事業（DX ハイスクール）」採択校に対しては、2024 年度に大宮高校、岩槻高校、蕨高校に対する学習支援を実施するなど、地域連携型教育の先行事例となった。

多様性への理解と教育体制の構築

女子学生や多様な背景をもつ学生の受入れを積極的に進めた結果、2025 年 5 月 1 日時点で女子学生比率は 24.9%、2025 年度入学生に限れば 29.4%となり、大学全体目標値（30%）に近づいている。今後は入試形態を多様化し、2026 年度入試からは総合型選抜において「課外活動・リーダーシップ等の顕著な実績」に関する提出資料を必須とするなど、個性と経験を重視した評価方法を導入する。また、国際 PBL や産学官金連携 PBL に高校生を参加させる高大接続型プログラムも推進する。一方、入学者の多様化に伴う基礎学力格差への対応として、2024 年度より「数学学力テスト」を実施し、補講を通じて成績不振者の減少を実現した。今後は入学前教育の内容・方法の再検討も進める。

教育研究環境の整備拡充

特定成長分野の教育・研究を支える新施設として、研究実験施設・産学官金連携拠点・地域健康増進センター等の整備を進めている。新施設は用途変更に対応可能な柔軟設計を採用し、社会ニーズの変化に即応できる構成とした。また、CASBEE「S ランク」、BELS 認証、「ZEB リーディング・オーナー（ZEB Ready）」登録を取得しており、省エネルギー・脱炭素社会に貢献する建物であることが公的に証明されている。これにより、グリーン分野（環境・ESG 等）の教育研究拠点としてふさわしい環境が整いつつある。

全体のまとめ

2021 年度から 2025 年度にかけて、システム理工学部（1991 年設立。2008 年度まではシステム工学部。2009 年度よりシステム理工学部）は、創設以来の「システム工学を柱とする分野横断的教育」を再点検してきた。VUCA 時代において、情報技術の進展が産業構造を変革し、分野を超えた専門知識の統合が求められている。本学部は、これまでの取組を発展させ、学科制から課程制への移行構想を具体化しつつある。教育カリキュラム改革と並行して、研究活動の高度化と学修空間の刷新を目的とした施設整備を進めている。

「大学・高専機能強化支援事業」における本学部の取組は、教育プログラム（ソフト）と教育研究環境（ハード）が一体的に連動するものである。したがって、（1）～（4）の各取組を相互に関連づけ、PDCA サイクルを確実に実行していく必要がある。

法人・学長室・学部長室・関係部署が連携し、迅速かつ円滑なガバナンスの下で、課程制への円滑な移行を推進する。

本事業の中核を担うシステム理工学部は、個々の分野の独自性を尊重しながらも、全体を統合的に把握し、学部全体が一つのエコシステムとして機能する体制を確立していく。

(3) オープンアクセス加速化事業

1. 現状分析

2024年4月、文部科学省により「オープンアクセス加速化事業」の公募が開始されたことを受け、本学では、オープンアクセスの運営に関連する部署および附置機関（SIT 総合研究所、研究推進部、図書館、情報イノベーション課）に所属する教職員により、学内におけるオープンアクセス促進に向けた5カ年計画の構想調書を作成した。本構想は、3段階のフェーズ（フェーズⅠ（2024年度）フェーズⅡ（2025年度）、フェーズⅢ（2026～2028年度））で構成される。その後、当該構想に基づき文部科学省へ申請を行い、採択を受けた【根拠資料 11-3-1】。

学長のリーダーシップの下、100周年を迎える2027年にアジア工科大学のトップ10に入るという全学目標に掲げ、それを実現するために1.理工学教育日本一（教育）、2.知と地の創造拠点（研究力強化）、3.グローバル理工学教育モデル校（グローバル）、4.ダイバーシティ推進先進校（多様性）、5.教職協働トップランナー（教職協働）の5項目を柱に改革を進めている。これら5項目の目標に対して、実施計画と数値目標（KPI）を設定し、PDCAサイクルを回している。本事業に関連する2.知と地の創造拠点（研究力強化）の一環として、「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」を新たな施策として位置づけた。本プロジェクトでは、本学の研究成果を即時かつ計画的に社会へ公開することを目的として取り組みを進めている。本プロジェクトの企画および推進を担う組織として、本事業の構想調書を作成した教職員を中心に「SIT オープンアクセス推進タスクフォース」を設置した（図 11-3-1 参照）。同タスクフォースは、学術情報センター（図書館を含む）、SIT 総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部の3つの附置機関に所属する教職員により構成されており、教職協働の体制で推進している（図 11-3-2 参照）。

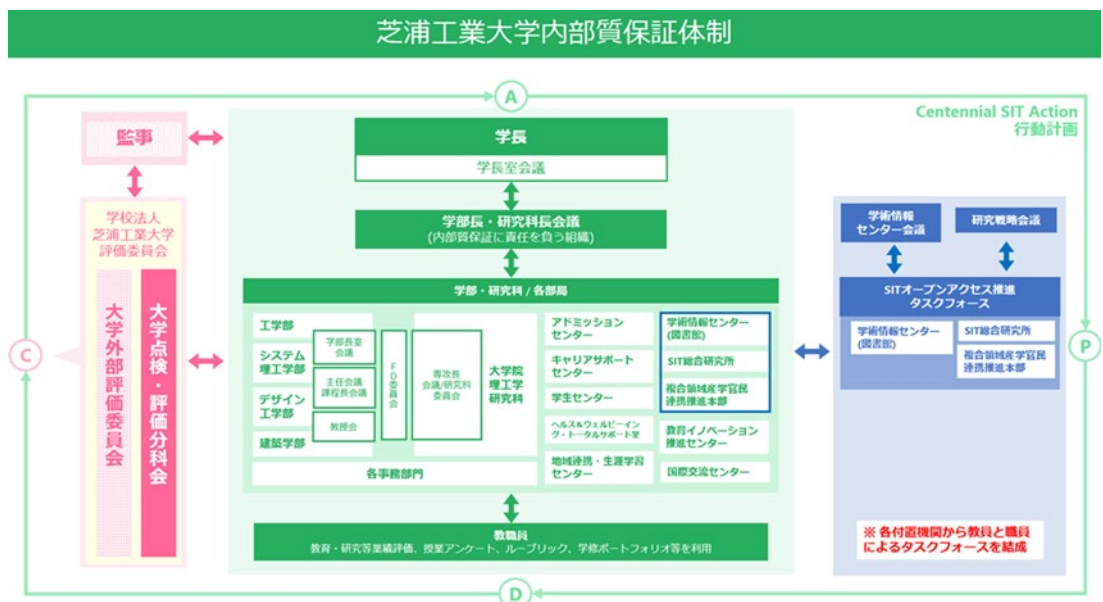


図 11-3-1 芝浦工業大学内部質保証体制と SIT オープンアクセス推進タスクフォースとの連携

SITオープンアクセス推進タスクフォース

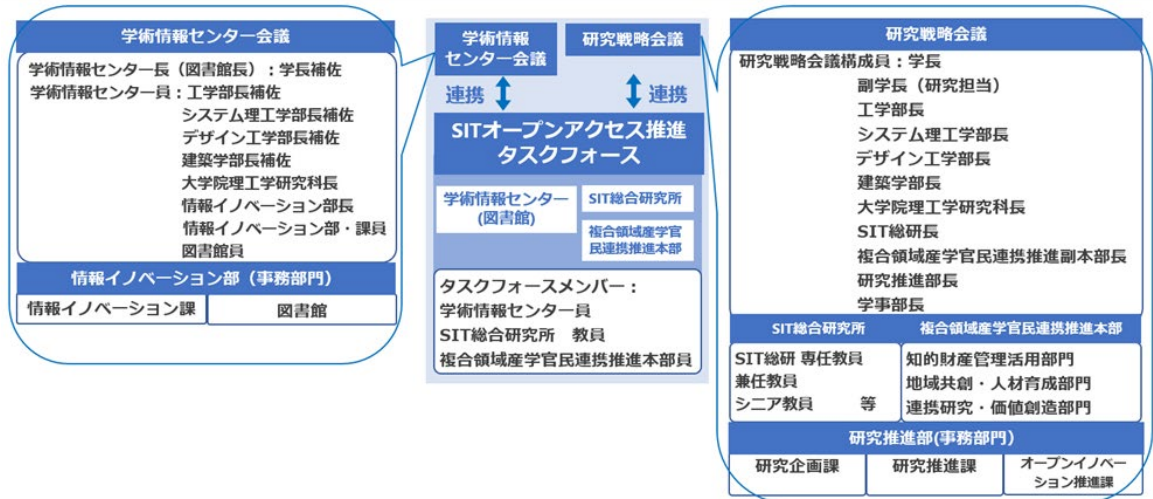


図 11-3-2 SIT オープンアクセス推進タスクフォース

フェーズ I 「SIT オープンアクセス化プロジェクト」(2024 年度)

フェーズI (2024 年度) においては、文部科学省オープンアクセス加速化事業で掲げた 4 つの実施計画の完遂を目標とし、すべての項目について計画通りに実行・完了した。第一に、2024 年 7 月から 12 月にかけて図書館システムのリプレイスを実施し、本学独自の「SIT オープンアクセス支援システム (以下、SITOA 支援システム)」を構築した。第二に、2024 年 12 月から 2025 年 2 月にかけて、同システムと教員業績システムとの連携を完了した。第三に、2024 年 12 月から 2025 年 3 月にかけて、本学教員の全論文に占めるオープンアクセス論文数の割合を算出した。第四に、同期間に「オープンアンドクローズ戦略」および「研究データ管理・公開ポリシー」の策定を行い、2024 年 11 月には「芝浦工業大学研究データ管理・公開ポリシー」の策定が完了した【根拠資料 11-3-2】。

2024 年 11 月には、SITOA 支援システムの仕様を早期に確定したことを受け、2025 年 1 月 30 日開催の全学部合同教授会において、教員に対しシステムの仕様と機能について説明を行った。さらに、2025 年 3 月にはシステムの構築が完了し、教員の操作負担を最小限に抑えつつ、機関リポジトリへの論文登録が可能な環境が整備された。同時期に「芝浦工業大学研究データ管理・公開ポリシー」の策定も完了した。また、クラリベイト社「Web of Science」を用いた名寄せ調査の結果、2024 年 11 月時点 (投稿期間 1980~2024 年) において、本学教員による投稿論文数は合計 7,453 件であり、そのうちオールオープンアクセスの論文は 2,531 件であった。内訳としては、ゴールドオープンアクセスが 1,344 件、ゴールドハイブリッドオープンアクセスが 342 件、フリー・トゥー・リードが 588 件、グリーンオンリーが 257 件であり、全体の 33.9% がオープンアクセス論文に該当することが判明した。一方で、オールオープンアクセス論文以外については、機関リポジトリを通じたオープンアクセス化を実施するには各出版社や学会等の著作権およびポリシーに関する詳細な調査が必要であり、現状の人的リソースでは対応が困難であることが明らかとなった。これらの状況を踏まえ、オープンアンドクローズ戦略に基づき、オープンアクセス化が完了していない論文については、出版社の権利およびポリシーの調査にかかる工数に鑑みて、体制整備およびノウハウの蓄積が十分に進んだ段階で順次対応するという方針に至った。特に生命科学分野を皮切りにオープンアクセス化を進める中で、当該分野を研究する教員と職員の連携により出版社等の権利調査が着実に進み、本プロジェクトに関する実務的の

ウハウの蓄積が進んでいる。本プロジェクトの全学的な浸透を図るため、2025年1月30日開催の全学部合同教授会にてFD研修を実施した。研修では、自然科学研究機構特任教授 小泉周氏を講師として招聘し、投稿論文や研究データのオープンアクセス化および機関リポジトリを通じたグリーンオープンアクセスの活用方法とその利点について講演いただいた。当日は113名の教職員が参加し、本学におけるオープンアクセス推進の意義について理解を深める機会となった。

フェーズⅡ「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」(2025年度)

フェーズⅡ(2025年度)においては、SITOA支援システムとJAIRO CloudおよびGakuNin RDMとの連携を進め、より重層的なオープンアクセス基盤の構築を目指している。ただし、GakuNin RDMについては、研究データ格納容量の制約が課題として浮上しており、OneDriveをはじめとした代替手段の活用についても検討を開始している。2025年度からは、学長裁量費による論文投稿費用援助を受ける論文については、本学の機関リポジトリを通じたオープンアクセス化を義務付ける方針が、2025年4月23日開催の学部長・研究科長会議において示された【根拠資料11-3-3】【根拠資料11-3-4】【根拠資料11-3-5】。この制度に基づき、9月1日現在、対象制度を利用した教員による投稿論文52件のうち15件がすでに機関リポジトリにより公開されており、残る論文についても著作権等の確認を進めながら、順次オープンアクセス化に向けた作業を実施している。さらに、教育関係共同利用拠点「理工学教育共同利用拠点」における研修プログラムの一環として、本学のオープンアクセス推進の取り組みを学内外へ波及させることを目的とした研修を展開した。2025年5月22日には、早稲田アカデミックソリューションズによる「ジャーナル権利調査に関する研修」が学内教職員向けに開催され、研究推進部より5名、産学連携コーディネーター3名、図書館職員6名が参加した【根拠資料11-3-6】。加えて、本学のオープンアクセス推進に関する取り組みを広く共有・展開する研修の企画が進行中である。

フェーズⅢ「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」(2026～2028年度)

フェーズⅢ(2026～2028年度)においては、2006年に本学を含む東南アジアの理工系大学によって設立されたSouth East Asian Technical University Consortium (SEATUC)において、本プロジェクトがオープンアクセスに関する新たな方針を策定した上で、加盟大学への連携を提案する計画である。具体的には、SEATUCが毎年発行する『SEATUC Journal of Science and Engineering』に投稿された論文を中心に、アジアから世界へオープンアクセスを拡大する方針の展開を目指す。これに先立ち、2025年12月に開催予定のSEATUCプレジデントミーティングにおいて、加盟大学が当該ジャーナルへの査読付き投稿論文を自機関のリポジトリを通じて公開することの可否について、正式な審議が行われる予定である。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

「SIT オープンアクセス推進タスクフォース」は、学術情報センター、SIT 総合研究所、および複合領域産学官民連携推進本部の3つの附置機関に所属する教員と職員により構成されており、教職協働の体制のもと、加速度的に「SIT オープンアクセス推進プロジェク

ト」を推進することが可能な組織的基盤が整備されている。本タスクフォースは、前年度に引き続き、2025年度も2カ月に一度の頻度で開催されており、具体的には、2025年4月16日、7月16日、9月17日に会合を実施し、継続的にプロジェクトの進行管理と課題共有を図っている。また、2025年3月には「SIT OA 支援システム」を本学内で内製した上で、運用体制を構築し、本学の教員業績システム（research map 連携済）と統合されたことにより、論文の書誌情報などを自動的に取得する機能が実装された。これにより、教員による投稿論文のオープンアクセス化に関する事務的負担を最小限に抑えつつ、効率的な管理・運用が実現した。さらに、学長裁量費による論文投稿費用援助を受けた論文については、本学の機関リポジトリを通じたオープンアクセス化を義務付ける方針が、2025年4月23日に開催された学部長・研究科長会議において明示された。この方針に基づき、9月1日現在において、当該制度を活用して教員が投稿した52本の論文のうち、15件が本学の機関リポジトリを通じて公開されており、残る論文についても著作権等の権利関係の確認を進めながら、順次オープンアクセス化に向けた対応を進めている。

分析を踏まえた問題点

2024年11月時点におけるクラリベイト社「Web of Science」による名寄せで本学教員による投稿論文の件数を調査した結果、オールオープンアクセスの論文は2,531件であることを確認した。これらの論文を本学の機関リポジトリにおいてオープンアクセス化するためには、各出版社および学会ごとに異なる著作権に関する規定をすべて精査する必要がある、その作業には膨大な工数が見込まれる。このような状況を踏まえ、本学では、ゴールドオープンアクセスとの親和性が高い生命科学系の研究分野に加え、被引用数やインパクトファクターの高い論文を優先的にオープンアクセス化する方針を定めた上で、機関リポジトリを通じたオープンアクセス化を推進することとした。しかしながら、現在図書館に所属する専任職員4名（部長および次長を含む）は、他部署との兼任発令を受けているため、当該作業を含む本事業に十分な時間と労力を割くことが難しい状況にある。マンパワーの不足が顕在化しているが、現時点においてその改善には至っていない。さらに、オープンアクセスの運用に関しては、研究活動とオープンアクセスの橋渡しを担うことができる、新たなスキルを有するリサーチ・アドミニストレーター（URA）に類する職員の配置が必要であることも明らかとなっているが、これについても依然として解決策を検討中である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

全体のまとめ

「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」のフェーズI（2024年度）においては、文部科学省「オープンアクセス加速化事業」において掲げた4つの実施計画を全て完遂した。具体的な成果としては、「SIT OA 支援システム」については2025年3月に導入を完了した。「芝浦工業大学研究データ管理・公開ポリシー」についても策定が完了し、既に運用を開始している。これらの成果を踏まえ、「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」フェーズII（2025年度）およびフェーズIII（2026～2028年度）の実実施計画達成に向けて、プロジェクトは現在、順調に推進していると評価できる。

第12章 産学連携活動

(1) 産学連携活動

1. 現状分析

評価項目① 産学官連携の促進に関する理念を明確化し、学内に展開し、その促進を図っているか。

社会連携・社会貢献に関する方針を定め、また、産学官民連携ポリシー、知的財産ポリシーにおいてその理念を明確化するとともに、これらポリシーに沿って、産学官民連携活動を推進し、本学ウェブサイトで公開している【根拠資料 6-1 (ウェブ)】。2024年4月には、産学官民連携に関する方針及び産学官民連携ポリシーを改訂し、AI・デジタル化の急速な発展や化石エネルギー依存社会から脱炭素社会への転換などを踏まえるとともに、アントレプレナーシップ素養を持った人材育成や大学発スタートアップの創出による新規事業創出などを盛り込んだ【根拠資料 9-34 (ウェブ)】【根拠資料 12-1-1】。また、2022年度から2027年度までの6年間で「飛躍期」と位置付ける「SIT 研究ビジョン (飛躍期)」に沿って、重点項目「研究活性化」「公的研究資金の獲得」「産学連携・社会実装」「研究力強化組織体制」に対し、KPIをレビューしながら実現に向けて進めている【根拠資料 12-1-2】。従来の共同研究や地域連携をさらに強化するため、企業との共同・受託研究の増加や強化と共同研究の大型化のための「共同研究講座制度」を2023年度に導入したほか、大学単独の知的財産の創出や活用の促進、大学発ベンチャーの起業支援なども計画に盛り込むとともに、研究力強化と大学の研究シーズに基づく社会実装の促進や大学発ベンチャー支援・創出によるイノベーション創出を目指して取り組んでいる。

評価項目② 円滑な産学官連携を実施するための制度、体制を構築しているか。

産学官民の連携を促進するため、2009年に学長を本部長とする「複合領域産学官民連携推進本部」(以下「連携本部」)を設立し、連携事業を強化してきた【根拠資料 9-2 (ウェブ)】。また、産学官民連携活動に対して、大学発ベンチャーによる社会実装や新規事業の創出、そのための大学が保有する知財の重要性の高まりと実施許諾による大学知財の活用、アントレプレナーシップの素養を持った人材の育成といった状況変化に対応して、従来の3部門の名称と所掌を変更し、2024年4月より、「知的財産管理活用部門」を強化するとともに、「連携研究・価値創造部門」、「地域共創・人材育成部門」と部門の名称と所掌を変更した。

また豊洲キャンパスに8名、大宮キャンパスに2名、計10名(2025年度現在)の「産学連携研究コーディネーター」(Coordinator (CD) およびリサーチ・アドミニストレーター (URA))を配置している。産業界からの幅広い技術相談に応じ、企業と教員・研究室間の共同研究などの橋渡し・調整、秘密保持契約や共同研究契約の締結準備、技術シーズの発信、教員の研究マネジメント面での支援などを担当する。

「組織対組織の本格的産学連携」の推進、共同研究の大型への拡充のため、2022年8月に共同研究の大型化のための仕組み「共同研究講座制度」を規程化し、2023年度から導入

を決定した【根拠資料 6-5】。2025 年 9 月時点で、大企業と 5 件、中小企業と 3 件、累計 8 件の共同研究講座が創設された【根拠資料 12-1-3 (ウェブ)】。

共同研究などに伴い生み出される特許権などの知的財産は、大学の使命である研究の成果として社会貢献に活用されるために、積極的な創造、保護・管理、活用が求められる。そのため本学の基本方針を定めた「知的財産ポリシー」に沿って「職務発明等に関する規程」を制定し、連携本部の知的財産管理活用部門で適切に出願・管理・運用している【根拠資料 12-1-1】【根拠資料 12-1-4】。さらに産学連携の特許権の取り扱い方法は、「受託研究取扱要領」と「共同研究取扱要領」に定めている【根拠資料 12-1-5】【根拠資料 12-1-6】。

大学の研究シーズに基づく社会実装や大学発スタートアップおよびベンチャーによる事業化において、大学単独の知的財産を保有することが重要である。そのため、2024 年度には大学単独の特許取得を奨励する「知財育成型研究助成制度」を創設した。

産学官民連携の拡大に向けて、他機関とクロスアポイントメントで教育研究と連携を推進するため、協定締結・労働条件の調整などを規定した「クロスアポイントメント制度に関する規程」を整備している【根拠資料 6-4】。

大学発ベンチャーの育成に向けて、2022 年度には豊洲キャンパスにベイエリア・オープンイノベーションセンター (BOiCE) を開設し、以下の規程の制定および改定を行った。

- ベイエリア・オープンイノベーションセンター規程【根拠資料 12-1-7】
- 大学発ベンチャーへの支援及び決定に関する規程【根拠資料 12-1-8】

本規定では大学が保有する特許の実施権付与、「芝浦工業大学発ベンチャー」称号の授与、BOiCE ラボの入居、BOiCE の住所での本社登記、教員のベンチャー社長の兼業を許可する改定をした。

- 芝浦工業大学における大学支援対象ベンチャーへの支援の対価として取得する株式等取扱規程【根拠資料 12-1-9】

本規定では特許ライセンス料に限っていた対価を BOiCE ラボへの入居賃料なども株式または新株予約権を取得可能とする改定をした。

このほかに、既存のステューデント・ジョブ制度に「ISS(イノベーション・ステューデントスタッフ)」を追加した【根拠資料 12-1-10】。

産学連携研究の規模の大型化、国プロへの参画拡大、大学発ベンチャー創出に対応して、研究や事業かの場所として、2022 年 9 月に豊洲キャンパス本部棟 10 階の BOiCE 内にドライ (解析) 系のラボ 11 室 (うち、インキュベーションスクエア内の 3 室は、ベンチャー向けのインキュベートルーム)、2023 年 4 月に豊洲キャンパス研究棟 8 階にウェット (実験) 系のラボ 5 室を開設した。

また、2023 年度には、アントレプレナーシップ教育、試作、市場調査等の起業支援のための「SIT スタートアップ・ベンチャー起業支援基金」を設立した。同時期に首都圏の大学発スタートアップを育てるプラットフォームである Greater Tokyo Innovation Ecosystem (GTIE: ジータイ) の共同機関として入会し、学生向けの起業化支援プログラムである SIT GRIT² Program を創設した。なお、GTIE は、東京大学、東京科学大学、早稲田大学が主幹機関となり、筑波大学、千葉大学、慶応義塾大学など首都圏の大学等の共同機関とともに、起業家教と起業支援の事業を推進している東京圏のプラットフォームである。2024 年 1 月

には、GTIE が国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の「大学発新産業創出基金事業 スタートアップ・エコシステム共創プログラム」に採択され、本学はスタートアップ共同機関として参画し、2024年7月には起業支援人材であるチーフ・アントレプレナー・プロデューサー（CEP）を採用し、GTIE GAP ファンドなどへの応募支援など研究シーズに基づく社会実装へ向けた支援を展開している。

2025年2月には、大学の研究シーズに基づくテック系の大学発スタートアップ/ベンチャーを創出支援するプログラム「BOiCE2.0」（2025年度～2027年度の3年間）の実施を決定し、研究シーズの事業化可能性の検証のための試作や市場調査を支援する社会実装検証支援（プレ GAP ファンド）および、ベンチャー設立に向けハンズオン事業化に必要な実務支援を行うハンズオン型企業実務支援を進めている。2025年度には、教員向けにプレ GAP ファンドの募集（1次募集：2025年4月、2次募集：2025年7月）を行うとともに、学内教員に向けた社会実装獲得セミナーを行うなど、社会実装促進に向けた支援を強化している。

評価項目③ 産業界等のニーズを適切に把握するとともに、本学の研究シーズを積極的に発信し、産学連携に結びつける活動を展開しているか。

産業界のニーズの把握と本学の技術シーズ発信のため、展示会への参加や技術相談を実施し、2024年度は30件の展示会に参加した【根拠資料 12-1-11】。COVID-19の影響で減少した技術相談件数は、2024年度は325件とほぼCOVID-19以前のレベルに回復した。イベントの参加においては、提供コンテンツのテーマや分野を絞り、来場を想定するターゲット層を明確にし、来場者へアピールするポスター展示や資料作成、興味を持った来場者と担当教員とのCD/URAによる面談・マッチングのアレンジを行い、共同研究や連携のオファーに進展するよう努めている。具体的な参加イベントは、「新技術説明会」、「イノベーションジャパン」、大企業とベンチャーとのマッチングで実績を上げている「ILS（イノベーション・リーダーズ・サミット）」、ベンチャーに力を入れている「港区オープンイノベーションフェア」、ものづくり技術に焦点を当てた「おおた・研究開発フェア」である。2024年度は、研究成果に関するプレスリリースに力を入れ、24件発信した。発信後は多くの問い合わせがあり、技術指導や共同研究に発展した例もある【根拠資料 12-1-12】。

社会実装・事業化の促進には、パートナーとなりうる大学等研究機関や企業、ベンチャー・キャピタル（VC）、銀行、信用金庫、証券会社などの金融機関、社会課題・地域課題を持つ自治体などの産学官民の各セクターとのマッチングやネットワークキングの機会を確保することが重要である。2022年9月には、研究開発・産業技術総合開発機構（NEDO）と私立大学で初めて起業支援に関する連携協定を締結した。このほかに、中堅・中小製造業中心の投資会社株式会社マーキュリアインベストメントとの包括連携協定（2024年3月）、クラウド会計ソフトのフリー株式会社との学生のビジネスアイデアサポートと起業支援に関する包括連携協定（2025年7月）、株式会社IHIと三菱地所株式会社が開発した豊洲セイルパーク内に開設したインキュベーション施設「TOYONOMA」のアライアンスパートナーとしての連携（2025年9月）、東京大学協創プラットフォーム開発株式会社（東大IPC）との覚書締結による1stRound参加（2025年10月）など、関係機関との連携協力を強化・拡大している。

評価項目④ 本学として十分な産学官連携活動を実施し、研究の活性化と成果の普及を図っているか。

上述の産学官民連携推進のための事業展開や制度整備により、本学の産学官民連携事業における企業などとの共同・受託研究と国プロの合計額は、2014年度の252件4億9050万円から、2024年度は387件12億5490万円と大幅に拡大している【根拠資料12-1-13】。これは2014年度比で約2.35倍となった国プロの採択による伸びと企業との共同研究・受託研究費（14年度比2.98倍）の増加による。企業との共同研究・受託研究については、コロナ禍には件数、金額とも減少したが、2024年度は319件4億8750万円と過去最高となった。コロナ禍で落ち込んだ共同研究の端緒となる技術相談の件数も、2024年度は325件とほぼ回復した【根拠資料12-1-14】。

国プロへの参画は規模や参加組織の大きさからも社会へのインパクトが大きく、本学の評価も高める。2023年度の63件7億3540万円から更に増額し、2024年度は68件、総額で7億6740万円と過去最高となった【根拠資料12-1-13】。競争型研究資金を所管する独立行政法人や省庁の職員を招いた教員向け説明会の開催や、個別相談のアレンジなどが定着してきた成果といえる。説明会では既に国プロを獲得している教員からノウハウやアドバイスを提供する時間を設けるなど、国プロへの提案申請のサポートを強化している。今後のさらなる拡大には、教員とCD/URAが一体となった取り組みを継続しながら、本学の柱となる研究領域、研究テーマを育てることが重要である。

大学発スタートアップおよびベンチャーの創出や、その基礎となるアントレプレナーシップの醸成には、教職員、学生への関心や動機づけを高めるための啓発・普及活動が重要である。学生向けには2016年度から毎年実施している芝浦ビジネスモデルコンペティション（SBMC）に合わせて、ビジネスモデル、事業計画に関するワークショップの開催や、SIT GRIT² Programによる個別相談を行っている。このほかに、教職員、学生向けに、起業家などによる講演や起業に関するテーマしたアントレプレナー実践講座を実施し、2024年度からは、教職員、CD/URAを対象にした起業に関する知識や起業支援に係る補助金や各種に関する勉強会を実施し、教職員、学生の理解促進に努めている。

2019年度から本学として実施している豊洲スマートシティプロジェクトは、豊洲スマートシティ推進協議会が社団法人になったことを受けて同協議会の学会会員として入会し、同協議会の委員会や事業に参加している。これにより、密接に会員企業と情報共有できるようになった。2024年度には、本学が主管の学術研究WGを創設し、本学の豊洲スマートシティプロジェクトのプレゼン会を学術研究WGの活動として実施し、会員企業との活発な情報交換を行っている。今後、産学連携がより活発になり、大学の研究シーズの活用の可能性が広がることが期待される。

GTIEが取り組む「EDGE PRIME Initiative」プログラムの一部としてJSTの高校生以下のアントレプレナーシップ教育プログラム「SBMC Junior」を実施している。2024年度においては、GTIEのEDGE PRIME Initiativeの全体イベントの企画運営を本学が担い、2024年12月に、渋谷QWSにおいて、GTIE傘下の中高生のみならず、全国の中高生を対象にしたビジネスアイデアコンテスト等のイベントを実施した【根拠資料12-1-15】【根拠資料12-1-16】。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学の産学官民連携活動は、従来の教員の対外連携活動に加え、推進本部の設置とCD/URAの配置によって産業界などのニーズをきめ細かく把握している。さまざまな機会を通じた本学の研究ポテンシャルの発信を通じて、ニーズとシーズを結び付ける体制を構築している。その結果、技術指導や共同研究は件数・金額とも大きく増加した。また国プロにも積極的に参画する教員・研究者が増加しており、大型の研究予算を獲得する者が増加している。またBOiCEの開設で、産学官民連携ラボでの国プロや企業との共同研究の実施環境が整うとともに、大学発ベンチャーの支援・創出の仕組み順次整備している。

特に産学連携に関しては、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」に基づき、社会実装に向けて産業界と積極的に連携する教員が多い。その成果は、研究者1人あたりの民間企業との共同研究件数が全国上位に位置していることにも現れている。研究の出口である社会実装・社会ニーズを十分に意識し、産学研究費、特許出願件数、特許実施件数・知財収入、大学発ベンチャー起業数をKPIとして設定。研究力強化と産学官民連携の推進、大学発ベンチャーの支援・創出を推進することとしている。

分析を踏まえた問題点

中小企業とも積極的に共同研究を進めており、首都圏の大学としては共同研究における中小企業の比率が高いことも特徴である。地域の企業をはじめとした中小企業との間で、きめ細かい「寄り添い型の共同研究」を展開している点は、本学の特色である。一方で、本学の産学官民連携事業は共同研究などの件数は多いものの、1件当たりの金額が全大学の平均の2分の1程度と、小規模である。また、知財の管理・活用は、共同研究先の企業に任せることが多く、大学単独保有の特許及び知財収入が少なく、国際特許の出願も少ない（2024年度：保有特許件数122件（うち大学単独保有37件）、ライセンス収入4.8百万円）。

研究力向上に伴い外部研究資金獲得額が増加傾向にあるが、研究推進、産学官民連携、スタートアップ支援を行う部署が、SIT総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部、BOiCEと複数に亘っていることもあり、研究推進から産学連携、知財、社会実装・新事業創出までをシームレスに支援する体制が十分でない。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学の産学官民連携事業は共同研究などの件数は多いものの、共同研究は中小企業の比率が高いこともあり、規模が小さいという課題への対応策として、共同研究講座の導入、直接経費200万円以上の共同研究に対して間接経費を15%に上乗せして、直接経費の10%を戦略的産学連携経費として徴収し、CD/URAによる伴走支援などを行う制度改正を2022年度に行った。その効果もあり、1件当たりの共同研究費が約110万円台から2024年度153万円となるなどの効果が出つつある。金額の拡大には、特に、研究開発資金の確保に困難な中小企業などに対しては補助金などの外部資金獲得に向けて、CD/URAの伴走支援を強化するなどの対応が必要である。また、研究力強化とスタートアップ創出支援のため開設したBOiCEにおいて、中高生向けのアントレプレナーシップ教育プログラム「SBMC

Junior」の実施、学生向けの起業支援プログラム「SIT GRIT² Program」の創設、GTIE GAP 基金事業の活用などを展開している。

また BOiCE の開設で、豊洲キャンパスでは研究用スペースが拡大した。この数年の大学院生の増加に伴って研究力の強化が期待できる一方、キャンパス内の研究スペースが限られている。BOiCE の産学官民連携ラボのニーズも高く、大宮キャンパスにも BOiCE と同様のオープンイノベーションセンターの開設希望が出ている。国プロや共同研究の強化・拡大、大学院生の増加、企業との共同研究や大学発ベンチャーによる社会実装への取り組みを踏まえると、近いうちに研究場所の不足が顕在化する可能性がある。

大学発ベンチャーの支援・創出は、BOiCE を核とした支援の仕組みが整いつつあるが、起業に興味がある学生や起業しようとする教員に、必要な基礎知識や経験が不足している。教員や学生が抱える課題やニーズに対して的確に対応・相談できる専門家の確保や体制整備を進め、起業に必要な支援の仕組みの構築が急務である。専門家ネットワークの構築や教員・学生へのアントレプレナーシップ教育の充実、研究成果の事業可能性を評価するための試作や市場調査などの資金（GAP ファンドや事業計画、資本政策など）、必要な支援は多岐に渡る。2023 年度からは GTIE の共同機関になり、GTIE が提供するアントレプレナーシップ教育の本学学生への紹介、GTIE が採択された「大学発新産業創出基金事業スタートアップ・エコシステム共創プログラム」の GAP ファンドなどを活用することができるようになった。さらに、2023 年 12 月に本学独自に創設した学生向けの起業支援プログラム「SIT GRIT² Program」の活用や充実、2025 年度から開始した大学の研究シーズに基づくテック系のスタートアップ/ベンチャー創出や社会実装を促進する BOiCE2.0 などを通じて、大学発ベンチャー企業の創出・支援は BOiCE を核に、引き続き各種制度・支援策を充実させ、その成長を支援していく。BOiCE を産学共創の拠点として有効に活用し、産学連携の大型化、国プロへの積極的な参画、大学発ベンチャーや共同研究先企業による社会実装の促進を図っていく。

(2) Global Technology Initiative Consortium (GTI コンソーシアム) による産学官連携活動

1. 現状分析

評価項目① 実体・実効性のある産学官連携活動が行われているか

GTI コンソーシアムとは、日本と東南アジアを中心とした国際的な産学官連携アライアンスであり、本学の提唱で 2015 年 12 月に約 120 機関と設立した。2025 年 5 月現在、246 機関まで拡大している【根拠資料 12-2-1 (ウェブ)】。このコンソーシアムの目的は、グローバル人材の育成とともに理工学教育の質の向上、産業競争力の強化、イノベーションの創出であり、主な活動内容はグローバル PBL を中心に、国際インターンシップ、国際共同研究、政府間協力プロジェクト、大学間国際連携、シンポジウムの実施などが挙げられる【根拠資料 12-2-2 (ウェブ)】。

2024 年度は対面のグローバル PBL での連携が盛んに行われた。全学で実施したグローバル PBL は対面型（学生派遣型・留学生受入型）で 65 件、オンライン型で 1 件実施し、うち GTI コンソーシアムが関与するプログラムは 5 件であった。GTI コンソーシアムによる連携例として、企業が抱える課題をテーマとして設定したプログラムや、学生の工場見学・企業所属の技術者のプログラム参加・特別講義の実施が挙げられる【根拠資料 12-2-3 (ウェブ)】【根拠資料 12-2-4 (ウェブ)】。

コンソーシアムに加盟する国内大学の学生もグローバル PBL に参加しており、2024 年度は対面（留学生受入型）で実施したプログラムに 2 大学 53 名の学生が参加するなど活動は活発化している。2025 年度も引き続き学生派遣型のグローバル PBL に加盟大学から学生が参加しており、SGU 事業の終了後も横展開・横連携の理念を変わず実践している。

グローバル PBL のほかに、2024 年度において、ボッシュ株式会社による English Lounge をはじめとしたコンソーシアム加盟企業の技術者による特別講義の実施や、コンソーシアムが海外の機関に対し日本企業や日本の工学教育を仲介する役割を持った。コンソーシアムが国内外の産学官機関の間でのハブとしての役割を果たしているといえる。また、企業連携の新たな取り組み例として、イータス株式会社と本学教員が連携し、学生向けにソフトウェアエンジニアの活躍フィールドについての知見を広め、今後の研究の方向性を検討することや、より満足度の高い職業選択をするための一助になる事を目的とし、特別講義を実施した。【根拠資料 12-2-4 (ウェブ)】。

「GTI コンソーシアム・シンポジウム 2024」は 2024 年 12 月に本学にて、対面・オンラインのハイブリッド形式で開催した。年 1 回開催している当該シンポジウムは、国際共同研究への展望を持つため、本学が 2022 年度から実施している研究力向上のフラッグシップ事業であるプロジェクト研究助成 (S-SPIRE) の国際シンポジウムと同日開催とした。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学は GTI コンソーシアムを一つの柱とした「SHIBAURA モデル」を国内外の大学へ展開することを目指し、「スーパーグローバル大学創成支援 (SGU) 事業」タイプ B (グローバル化牽引型) に採択された。2025 年 5 月末現在、GTI コンソーシアムには国内外の 47 の高等教育機関が加盟しており、グローバル PBL、企業による特別講義など、本学にとどまらず広く国内外の理工系グローバル人材の育成に活用されている。

企業と連携して行うグローバル PBL では、企業が抱える課題をテーマとして設定し、日本人学生と外国人学生が協力してその解決に取り組み、中間レビューや最終レビューでは企業から講評を受ける。プログラムがより実践的になり、教育の質保証にもつながるといふメリットがある。

学生が産学官連携プログラムに参加することで、教育機関だけでは経験することができない、企業などが直面している課題解決に取り組むことができ、本学の建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」にもつながっている。企業にとっては自社課題の解決や優秀な人材発掘の機会獲得のほか、国内外の多くの大学と接点を持つことでグローバルな視点から共同研究など、大学とのさらなる連携を模索するきっかけとなっている。

海外の協定校と 1 対 1 でプログラムを実施するだけでなく、国内の加盟大学の学生・教職員も参加するなど、SGU 事業の理念である、グローバル化への取り組みの横連携・横展開を実践したものであり、それゆえコンソーシアムに対する国内外からの期待も大きい。

分析を踏まえた問題点

教育手法的な観点からの人材育成については一定の目的を果たせたものの、産学官連携による国際的な研究の実現までには至っていない。国際的競争力につながる分野であるだけに他の機関から関心を寄せられているものの、実現のためにはより多くの部署の連携や人材確保が必要である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

GTI コンソーシアムは会費を徴収していないため、報告書作成費用やウェブサイト運営費用に係る運営費は 2023 年度までは文部科学省の補助金 (SGU 事業) から支出してきた。2024 年度以降は取り組みの必要性に鑑み、本学の独自予算で自走化している。新たな補助金の獲得を含め、活動活性化のための資金の獲得においては課題が残っている。また、今後は人材育成だけでなく、企業が享受できるメリット、特に研究成果を生み出すような組織として機能する必要がある。さらに、現状では全加盟機関が活動に積極的に参加しているわけではないことも課題の一つである。

GTI コンソーシアムは設立以来、その趣旨に賛同する機関が新たに加盟しながら規模を拡大してきた。コンソーシアムの目的であるグローバル人材の育成、理工学教育の質の向上、産業競争力の強化、イノベーションの創出に資する活動が増えていることは評価できる。自立化やさらなる活性化の課題が残っているが、それぞれの取り組みは SDGs に掲げられている 17 の目標と 169 のターゲットにも密接に関わっており、引き続き持続可能な社会に貢献するイノベーションの促進と人材の育成と輩出に力を入れていく。

第13章 芝浦工大の SDGs への挑戦 “Strategy of SIT to promote SDGs”

1. 現状分析

本学では、持続可能でレジリエントな社会、そして誰もが安心して健やかに暮らせる未来の実現を目指し、「研究」「教育」「環境」「多様性」「地域・国際連携」「運用・情報公開」の各分野における取り組みを推進している。これらの活動を教員・職員・学生が一体となって進めていくため、全学的なマネジメントを支援する組織として「SDGs 推進委員会」を設置している。「SDGs 推進委員会」には、各学部の学部長をはじめ、環境教育に知見を持つ教員や SDGs 推進に関わる事務部門の責任者が参画している【根拠資料 13-1（ウェブ）】。

また、本学は「誰もが将来にわたり幸せに安心して暮らせる社会づくりに貢献する」という強い意思を示すために、「SDGs 宣言」を掲げている【根拠資料 13-1（ウェブ）】。芝浦工業大学 SDGs 宣言では上述した 6 つの重点分野それぞれにおける具体的な活動方針を明確化している。さらに、その実行計画として「SDGs 宣言に基づくロードマップ・重点行動計画表」を策定し、2024 年度より運用を開始した。2024 年度の取り組みについては、「KPI・KGI」の達成度および実施内容を整理し、その成果を 2025 年度公開のサステナビリティレポートに掲載した。これにより、PDCA サイクルを構築し、今後の活動における継続的な改善と発展に向けた基盤を整えた。

さらに、SDGs 推進には学生の主体的な参画が不可欠であるとの認識から、2024 年度に「学生自治会 SDGs 推進委員会」を立ち上げた。加えて、学内において SDGs 達成に向けた多様な活動を展開している学生団体を横断的に結集する組織として、「学生自治会 SDGs 推進委員会分科会（以下、「分科会」という）」を設立した。学生自治会 SDGs 推進委員会は、学生による SDGs 推進活動全体を取りまとめる役割を担い、分科会は具体的な活動を実行する組織として位置づけている。このように役割分担を明確化することで、組織運営の効率化が図られるとともに、学生と教職員が連携して SDGs の目標達成に取り組む体制を一層強化した【根拠資料 13-1（ウェブ）】。

「SDGs 推進委員会」、「学生自治会 SDGs 推進委員会」、および「SDGs 推進室」が協働することで、例年実施しているキャンパスを花で彩るフラワープロジェクト、昨年度より参加しているイオンモール浦和美園での SDGs イベント、オープンキャンパスで初となる SDGs 専用ブースの出展など、さまざまなプロジェクトを多くの関係者と共に実施し、より有意義な取り組みを実現した【根拠資料 13-1（ウェブ）】

例年実施している SDGs 啓発活動の一環である SDGs 月間については、2024 年度も開催した。2024 年度は、これまで十分に実施できていなかった学内の環境マネジメントシステム（EMS）の取り組み状況を把握し、改善が必要な箇所を明確化することを目的として、環境監査を実施した【根拠資料 13-1（ウェブ）】。環境監査の結果を踏まえ、改善が必要とされた箇所については適宜改善を行い、学内の EMS 運用の質の向上につなげる。

「脱炭素先行地域の取り組み」において、本学はグリーンキャンパスの実現を目指し、「大宮キャンパスカーボンニュートラルの実現に向けたアクションプラン」を策定し、2030 年のカーボンニュートラル実現にむけて電力消費に伴う CO₂ 排出の実質ゼロの実現に取り組んでいる。このアクションプランに基づき、老朽化した機器の更新やエネルギー効率に優れた LED 照明への切り替えなど、さまざまな取り組みを実施している【根拠資料 13-1

(ウェブ)】。

また、昨年度の課題として挙げた、同じ脱炭素先行地域に属する機関同士の連携不足については、2024年度より改善を図った。具体的には、脱炭素先行地域の共同提案者同士による定期的な意見交換会の実施や、行政・事業者等との連携体制を強化するために新設された「さいたま市ゼロカーボンシティ共創推進プラットフォーム」へ運営委員として参画した。これにより、行政、事業者、金融機関など多様なステークホルダーとの連携を深めるとともに、具体的な事業検討・実施の環境を整備し、脱炭素に向けた新たな事業の共創を推進している【根拠資料 13-1 (ウェブ)】。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学の長所は、大学全体で SDGs 推進に取り組む体制が構築されており、「SDGs 宣言に基づくロードマップ・重点行動計画表」を策定し、KPI・KGIによって進捗を管理していることをふまえ、実効性のある取組と PDCA サイクルが確立されている点である。加えて、産学官連携や地域との協働を積極的に進めることで、多様なステークホルダーとともに具体的な取組を展開できる点も、本学の強みであると考えている。

分析を踏まえた問題点

同じ脱炭素先行地域に属する機関同士の連携を強化したものの、実際の共同事業や成果の創出には一定の時間を要すると考えられる。今後は、個別の取り組みを横断的につなげ、相互の強みを活かした協働体制を構築することで、より効果的かつ実効性のある成果を生み出すことが求められる。そのため、具体的な取り組み方法の検討を進めることが重要であると考えている。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

昨年度の課題として挙げていた、同じ脱炭素先行地域に属する機関同士の連携不足については、2024年度より脱炭素先行地域の共同提案実務担当者同士による定期的な意見交換会の実施や、行政・事業者等との連携体制を強化するために新設された「さいたま市ゼロカーボンシティ共創推進プラットフォーム」へ運営委員として参画したことで改善を図った。また、「学生自治会 SDGs 推進委員会分科会」を設立したことで SDGs 推進の組織運営の効率化を図ったとともに、学生と教職員が連携して SDGs の目標達成に取り組む体制を一層強化した。

2024年度途中から、豊洲キャンパスにおける「カーボンニュートラル実現に向けたアクションプラン」の策定検討を開始した。これにより、取り組みを大宮キャンパスに限定せず、大学全体へと拡大することで、SDGs 推進の取組みを一層加速させることが期待される。また、Scope3 への対応が求められる中、本学としても環境物品の調達を推進し、学内における環境配慮の意識改革を図るため、今年度中に「環境物品調達に関する指針」を本学ウェブサイト上で公開することを検討している。さらに、この指針の策定・公開を契機として、学生・教職員が一体となって学内の環境に対する意識改革を進め、持続可能な大学運営につなげていく。

第14章 研究活動と研究体制の整備

1. 現状分析

本学では、「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を教育の理念とし、社会に寄与し得る人材を輩出するとともに、教育・研究の成果を社会に還元することを大きな使命としている。さらに産学官民の連携によって、教育・研究・イノベーションの三位一体の推進を行い、一層の社会的及び経済的な価値創造に努めることや、長期ビジョン Centennial SIT Action(CSA)における「知と地の創造拠点—国際共同研究を通じた世界レベルの研究拠点形成と、地方自治体や中小企業との共同研究を通じた地域連携と社会貢献を両軸とした推進—」の構築の具現化に向け、産学共同研究の推進、研究拠点環境の整備、研究成果拡大を重点方策とする「SIT 研究ビジョン」を掲げている。策定から6年後の2022年度に総括を行い、100周年に向けた後半6年間を飛躍期として、4つの重点項目「研究活性化」「公的研究資金の獲得」「産学連携・社会実装」「研究力強化組織体制」に対し、KPIをレビューしながら実現に向けて進めている【根拠資料 12-1-2】【根拠資料 14-1】。

1. 研究推進体制

研究活動方針の策定や、研究活動支援体制、リスクマネジメントの内、コンプライアンス教育および研究倫理教育については、第8章を参照。

(1) リスクマネジメント体制の強化（安心・安全な教育研究体制整備と周知徹底）

① 利益相反

利益相反については、「学校法人芝浦工業大学利益相反マネジメント規程」及び付随する「利益相反ガイドライン」に基づき、利益相反について確認している【根拠資料 14-2】【根拠資料 14-3】。2024年度は、年に一回の状況調査を実施、改善勧告該当案件はないことを確認した【根拠資料 14-4】。

② 安全保障貿易管理の取組

大学・研究機関における機微技術の管理を推進するため、経済産業省が公表する「安全保障貿易に係る機微技術管理ガイダンス」に基づき、本学においても2016年に「芝浦工業大学安全保障貿易管理規程」を制定した。2022年5月1日には「みなし輸出管理制度」に関する法改正を受けて学内規程を改定し、外為法改正に伴う特定類型該当性に関する誓約書の取得についてルールを規定した【根拠資料 14-5】。安全保障貿易管理体制としては、副学長を安全保障貿易管理統括責任者とする他、安全保障貿易管理責任者1名・輸出管理担当1名を置き、コロナ収束以降再び増加している海外との交流に関する輸出管理業務に2名体制で対応している。2021年には文部科学省から「研究活動の国際化、オープン化に伴う新たなリスクに対する研究の健全性・公正性（研究インテグリティ）の確保」の基本方針が示され、安全保障貿易管理の重要性はますます高まっている。そのため、体制整備に向けての検討を継続して行った他、教員向けに研修を実施、大学院入学希望者向けに輸出管理フローについてのガイダンス資料を作成する等、安全保障貿易管理・研究インテグリティについての啓発活動に注力した。

2. 研究環境整備による研究力強化

研究予算や研究設備については、第8章を参照。

(1) 外部機関との連携の強化・教育研究の裾野拡大

例年、年度末の活動成果発表や学生の長期休暇期間を利用した PBL、第三者評価など、学内外への公表や発表を実施している。

・芝浦ビジネスモデルコンペティション (SBMC) の企画・運営・実施

SBMC は、技術経営教育の一貫として学生の持つ起業や新規事業のアイデアを発表し、その実現に向けた支援を行う機会として本学が主催する企画である。2024 年度開催の第 9 回 SBMC は「アイデアとテクノロジーでより良い社会に貢献しよう！」をテーマに実施した。中高生や他大学学生、社会人を含む 65 チーム、261 名が参加し、9 月のファイナルステージでは 8 チームを表彰した【根拠資料 14-6 (ウェブ)】。2022 年度には、ベイエリア・オープンイノベーションセンター (BOiCE) を立ち上げ、事業化支援メニューを拡充したことを契機に、After SBMC として受賞者へのサポートを開始した。

・「知と地の創造拠点」フォーラム (産学官連携研究交流会、2025 年 3 月)

2024 年度開催の「知と地の創造拠点」フォーラムにおいては、第一部は「社員の成長と企業の未来を支える新しい学びの実践」をテーマに、企業の従業員と本学の学生を対象にした高度人材育成講座の成果報告をおこなった。第二部は教育改革研究活動助成を得た 9 プロジェクトによる COC 学生成果報告会を実施した。

(2) 多様な財源確保への取り組み

民間企業との共同研究の大型化を促進するとともに、共同研究を遂行する教員への重点的な支援を行うことを目的として、リサーチ・アドミニストレーター (URA) による研究マネジメント体制の拡充を図っている。これらの支援費用として戦略的産学連携経費の導入および共同研究における間接経費の料率見直しを計画した。戦略的産学連携経費は、文部科学省が 2016 年 11 月に発表した「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」において導入が求められており、実質的な研究経費 (直接経費・間接経費) 以外に、今後の産学官連携活動の発展に向けた将来への投資や、投資活動に伴うリスク補完のための経費である。具体的には、大学・国立研究開発法人の産学官連携機能強化のための企画・提案関連経費や知財マネジメント関連経費、インフラ整備経費、広報関連経費等が考えられる。本学においても、戦略的産学連携経費を導入して直接経費 10% を計上することを決定し、研究者に対する外部資金獲得奨励のインセンティブとするとともに、URA の活動経費として使用する。間接経費については、従来は研究費総額の 5% から 13% に設定していたが、2022 年度より一律 15% とした。また、2023 年度より、民間等外部機関から研究経費および研究者を大学に受け入れ、特定の研究分野について研究を行う共同研究講座制度を実施している。2025 年 7 月までに大企業 5 件、中小企業 2 件の計 7 件の講座を開設している。共同研究全体では、2024 年度において直接経費 1,000 万円以上の案件が 2 件から 5 件に増加し、前年比 0.84 億円の増収となった。

(3) 研究者支援制度

研究力の高い教員に、より積極的かつ直接的な支援をおこなうための支援施策として 2022 年度に「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」、「競争的研究費の直接経費から研究代表者 (PI) の人件費の支出に関わる規程」(以下「PI 人件費規程」) を制定し、2023 年度には「研究以外の業務の代行に対する競争的研究費の直接経費からの支出 (バイアウト

ト制度)に関わる規程」(以下「バイアウト規程」)を制定した【根拠資料 8-17】【根拠資料 8-18】【根拠資料 8-19】。

「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」は、JST「創発研究支援事業」に採択された研究者、あるいはそれと同等の事業に採択された優れた研究力を有する研究者に対する称号である。JST「創発研究支援事業」は、我が国の創発的研究を推進するため、既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的、融合的な多様な研究を研究者が研究に専念できる環境を確保しつつ長期的に支援するものである。「創発研究フェロー」の称号を付与されている教員は6名、申請対象教員97名に対して約16%に相当する。研究者への支援はもとより、所属機関が当該研究の遂行にふさわしい研究環境確保に向けて取り組むことも重要であることから、本学において同規程を制定し、URAによる伴走支援等、重点的な支援を行うこととした。

PI人件費規程、バイアウト規程については、人件費相当をPIの研究パフォーマンス向上や研究活動時間の拡充に資することを期待している。

また、2021年度に開始した、エフォート20%を本人の希望する自発的かつ自由な研究活動を可能とすることで、優れた若手研究者をプロジェクト研究教員として任用する制度については、順調に採用数を伸ばし、2024年度は7名のPIの下12名の教員が研究に従事している。

3. 研究費の獲得状況について

研究費においては、外部研究費(「国プロ」、「科研費」や企業との「受託共同研究費」)を獲得することを推奨し、学内研究費はそれを支援・準備するためのものと位置付けている。2024年度獲得実績は、総額約17億円(国プロ:767.4百万円)、科研費:313.5百万円、企業受託:487.5百万円)となり、前年度から1.1億円増となった。また、学内説明会開催を通じた対象教員へのアプローチ、CD/URAの周知活動による申請数の増加も一因と分析している。受託共同研究は、2022年8月に共同研究講座の実施を定めた規程が制定されたのを機に大型のプロジェクトも増え始め、金額ベースでは昨年比43%増となり、コロナ以前の水準を超えて過去最高額となった。

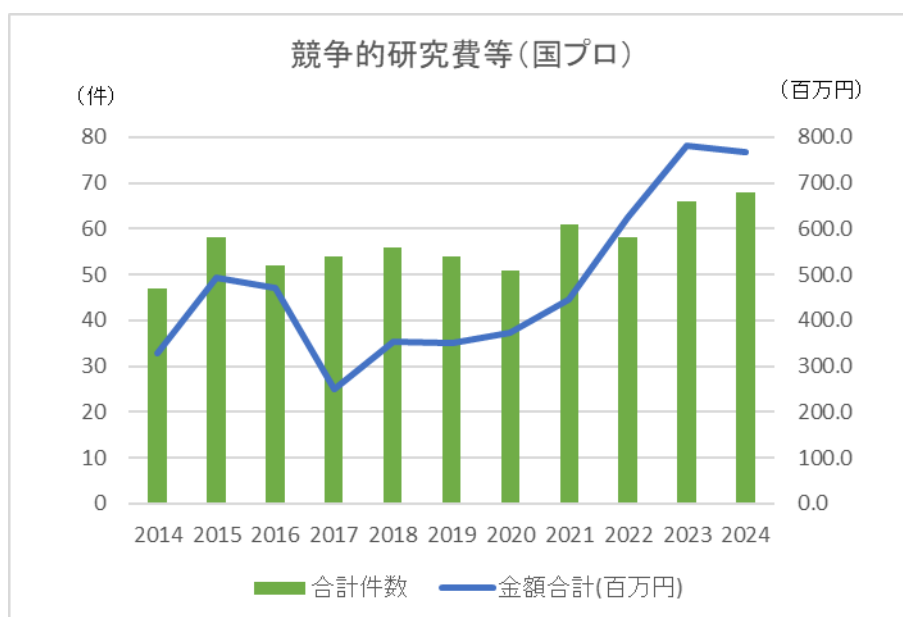


図 14-1 国プロ獲得額と合計件数

2024年度 68件 767.4百万円 (2023年度 66件 780.7百万円)

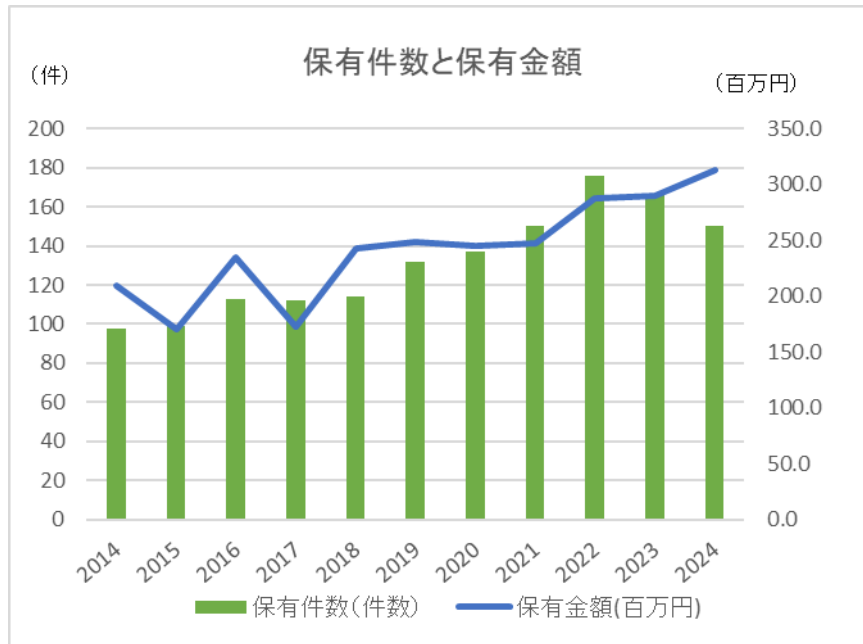


図 14-2 科研費 保有件数と保有金額

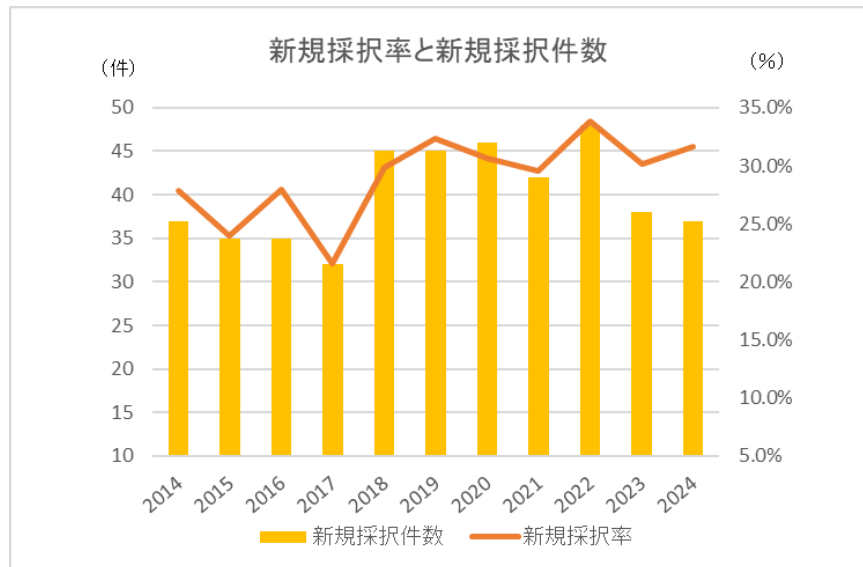


図 14-3 科研費 新規採択率と新規採択件数

2024年度 150件 313.5百万円 (2023年度 167件 289.6百万円)

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

科研費獲得支援や省庁の補助金担当者による学内説明会は、毎年担当者、関係者による見直しや実施後の振り返りを行い、改善を積み重ねて継続している。また、新たな制度として2022年8月に新設した共同研究講座などの施策も功を奏し、共同研究の獲得額は前年比143%と大幅に増額し、総額で2.8億円増の14.7億円となった。

研究力の高い教員への支援策としては、2022年度に新設した創発研究フェロー称号付与制度、バイアウト制度、PI人件費制度の運用に加えて、研究室事務等補助員雇用補助制度

を新設した。秘書的な役割を担う人材の人件費を補助することで PI の研究パフォーマンス向上や研究活動時間の拡充に資することが期待される。

分析を踏まえた問題点

研究者支援策は現時点において対象者が限定的であり、今後は若手研究者をはじめとしたより多くの研究者を支援する必要がある。そのため、研究支援体制の拡充は必須であり、URA 増員の人事計画が承認されたことで大きく前進した。一方で、研究インテグリティの確保など国から新たに対応を求められている業務や、順調に増加する外部研究費に比例して予算執行管理等の業務も増え続けているため、これらを担う事務職員の増員が必要である。研究ビジョン指標達成のための研究支援体制整備と人材確保が喫緊の課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

さらなる研究基盤の強化に向けて、今後は特に若手研究者育成に向けた施策として、論文成果若手顕彰型プロジェクト研究助成や若手研究者フェローの称号付与等の新制度を検討している。

全体のまとめ

研究力向上には SIT 総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部、研究推進部の 3 機関が教職協働で取り組んでいる。新任教員が外部研究費を獲得するなど、研究予算額は 2024 年度に総額 10 億円を超え、2025 年度は 14.3 億円と順調に増額している。

文科省私立大学研究ブランディング事業は 2020 年度をもって終了したが、後継となる S-SPIRE 事業 (SIT Supporting Program for Innovative Research) を学内公募型研究予算により継続実施している。

今後は、学内の研究者交流の促進と CD/URA による支援により、研究拠点の創出、大型研究費獲得を目指す。また、研究活動の国際化、オープン化に伴い、研究者や大学に求められる研究の健全性・公正性 (インテグリティ) に留意し、管理体制の見直しが必要である。これらを一体的に進め、創立 100 周年の研究ビジョン KPI 達成に向け、研究活動支援を強力に推進する。

第15章 教職課程

1. 現状分析

評価項目① 教育理念・学修目標

<評価の視点>

- 教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定状況
 - 具体的かつ明確な形で設定されているか、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画との関係が必要に応じて意識されているか
- 教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定プロセス
 - 学生や採用権者の意見の考慮、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標との関係性の考慮が行われているか
- 教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の見直しの状況
 - 一人一人の学生が教職課程での学修を通じて得た自らの学びの成果や自己点検・評価の結果、社会情勢や教育環境の変化等を踏まえた適切な見直しが行われているか

教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定状況

本学の教員養成は、1954年に中学校（数学・理科・職業）および高等学校（数学・理科・工業）の教育職員免許状の授与資格の認定を受けたことを契機として始まった。本学は4学部1研究科で構成されており、2025年度現在、3学部15学科において、中学校教諭一種免許状（数学・理科）、高等学校教諭一種免許状（数学・理科・工業・情報）の取得が可能である。また、理工学研究科の6専攻においては、中学校教諭専修免許状（数学・理科）、高等学校教諭専修免許状（数学・理科・工業・情報）の取得が可能である。各学科・課程・専攻の取得可能な教員免許状の詳細については、本学ウェブサイトに掲載している【根拠資料 15-1（ウェブ）】。

芝浦工業大学学則第1条には、「優秀なる技術者を養成することを目的とする」と明記されており、この理念は現在に至るまで継承されている。加えて、本学の建学の理念として、「我等の生活の中に科学の解け込んだ現代文化の諸相を教材とし、社会の一員たる個人に社会的活動の意義を体得させる特色ある教育を行い、以って社会に貢献する」という実学志向の教育理念を掲げている。本学の教職課程における教員養成は、こうした基本理念を基盤とし、社会において信頼と尊敬を得ることのできる教員の育成を目指している。これに加え、工学専門教育に基づき、数理科学に優れた教育的実践能力を備えた人材の育成を掲げている。本学の特性を活かした教員養成の取り組みを通じて、大学としての社会的使命を果たしていく所存である。

2021年度より、本学では全学的な組織である教育イノベーション推進センター内に「教職支援室」を設置し、理工系分野における質の高い教員養成を目指して、教職課程の全学的な運営および点検・評価・改善を継続的に実施している。教員養成の目的および教員免許取得時に達成すべき目標については、2021年に教職支援室においてその内容を再検討し、以下の事項に重点を置いた人材育成方針を定めた。

- 教員養成の目的

- (1) 専門教育の修得に必要な基礎学力とより幅の広い人間教育に重点化した共通教養教育や学際・境界領域分野の思考・方法・総合化能力の修得カリキュラムなどにより基礎学力を身につけた、創造力豊かな教育的人材の育成
- (2) 優れた専門的知識と技能を基礎に、個性豊かな実践的指導力を育てるため、豊富な演習や実験、実習、体験型の総合学習など多様な教育指導を取り入れた、「生きる力」を育てる学校現場が抱える課題に対応した実践的指導力の育成
- (3) 人間の成長や発達にかかわる教職の特質を自覚させ、学生生活を通して教職への愛着や誇りを涵養し、教育や生徒指導のあり方などに関する適切な理解を促し、進んでボランティア活動や社会貢献を志向する態度の育成

- 教職課程を修了し教員免許取得時に達成すべき目標

- (1) 技術者及び科学者が社会に負っている責任を理解し、高いコミュニケーション能力を有する社会に貢献する職業人として高い倫理観と規範意識に基づき行動できる。
- (2) 教員としての職責や義務の自覚のもと、保護者や地域の関係者との良好な人間関係の重要性を理解し、目的や状況に応じた適切な言動を取ることができる。
- (3) 生徒の発達や心身の状況に応じて、抱える課題を理解し、適切な指導を行うことができる。
- (4) 生徒との間に信頼関係を築き、学級集団を把握して、規律ある学級経営を行うことができる。
- (5) 学習指導や授業計画に関する基本的知識と技能を修得し、生徒に応じた教材・教具を活用した授業を行うことができる。
- (6) 数学、自然科学及び情報技術に関する基礎的知識と理工学の専門知識に基づき、幅広い領域の知識との融合により、問題解決に応用できる。
- (7) 専門的知識と技能を基礎に、教員としての実践的指導力を発展させることができる。

上記の目的および目標を達成するための具体的な計画は、各学部および研究科において検討・策定している【根拠資料 15-2 (ウェブ)】【根拠資料 15-3 (ウェブ)】【根拠資料 15-4 (ウェブ)】【根拠資料 15-5 (ウェブ)】。また、教職課程の方針ならびに各教科の教員免許状取得に必要な履修科目の一覧については、本学ウェブサイト公開している「学修の手引き」に掲載し、学生が適切に履修計画を立てられるよう情報提供を行っている【根拠資料 4-1 (ウェブ)】。

教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定プロセス

本学では、大学が所在する東京都および埼玉県において策定された教員養成指標との関係性を考慮し、2021 年度に「教員養成の目的」および「教職課程を修了し教員免許状取得時に達成すべき目標」を定めた。これを受け、2022 年度より各学部・研究科においては、当該目標の達成に向けた計画の策定を進めてきた。

2022年8月に教育公務員特例法が一部改正され、文部科学大臣による「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」が改正されたことを受け、2023年度には各自治体における教員育成指標が改定された。しかしながら、改定を受けて本学の「教員養成の目的」および「教職課程を修了し教員免許状取得時に達成すべき目標」の再検討は、十分に行われていない。今後は、東京都および埼玉県の教育委員会との連携を一層強化し、教育委員会が主催する「教員養成課程を有する大学との連絡協議会」への参画、ならびに教育委員会の指導主事による講演会や教員採用試験説明会等を通じて得られる最新の情報を踏まえ、計画の見直しを実施する予定である。

教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の見直しの状況

2022年度より教職課程における自己点検・評価が義務化され、2025年度から始まった第4期認証評価では「教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性」が追加された。学修成果に機軸をおいた内部質保証の実質化がより一層求められる2024年度の自己点検・評価において表出した問題点は、教職課程における質保証の実質化にむけた各取り組みの拡充である。本学の「教員養成の目的」および「教職課程を修了し教員免許状取得時に達成すべき目標」の達成に向けて改善した点は以下の通りである。

- 方針1：教職課程における内部質保証体制の構築
第四期認証評価に向け、全学的な実施組織の構築（自己点検・評価のフローの確認等）し、教職課程における質保証の実質化について検討を開始した。
- 方針2：教職課程における学生の学修成果の可視化
教職課程を設置する学科・課程（コース）において、履修カルテや「SITポートフォリオ」の情報をもとに、学生が学修成果をエビデンスと共に説明できる仕組みを検討した。
- 方針3：教職課程学生への支援体制の強化
教職課程を履修する学生が卒業・修了と同時に教員免許状を取得可能な履修指導体制を構築した。また、教育実習先の安定的な確保を進めた。
- 方針4：教員採用試験受験者への支援体制の強化
教員採用試験受験者数・教員採用数を増やすことを目的として、キャリアサポート課と連携して教員採用試験対策講座を強化した。また、学外の教員採用対策講座（筆記試験対策講座・人物試験対策講座）の受講料補助を行い、学習機会の拡大をはかった。

評価項目② 授業科目・教育課程の編成実施

<評価の視点>

- 複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など全学的な教育課程の編成状況
 - 複数の教職課程間における授業科目の共通開設は、開設に責任を負う学科等の強み・特色を生かしつつ適切に行われているか
- 教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備の整備状況
 - ICT（情報通信技術）環境（オンライン授業含む）、模擬授業用の教室、関連する図書など、教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備が整備されている

か

- CAP 制の設定状況
 - 1 単位あたりの学修時間を確保する上で有効に機能しているか
- 個々の授業科目の到達目標の設定状況
 - 法令、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画、学習指導要領及び教職課程コアカリキュラムへの対応が図られているか
- 個々の授業科目の見直しの状況
 - 学修成果や自己点検・評価の結果等を踏まえて充実が図られ、適切な見直しが行われているか
- 教職実践演習及び教育実習等の実施状況
 - 教職課程において特に重要な役割を果たす教職実践演習、教育実習（学校体験活動含む）は、事前指導・事後指導を含め、大学の主体的な関与の下で適切に行われているか等

複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など全学的な教育課程の編成状況

現在、教職課程は工学部、システム理工学部、デザイン工学部および理工学研究科に設置している。学部生については、工学部およびデザイン工学部の1・2年次、ならびにシステム理工学部の全学年の学生が大宮キャンパスにおいて教職課程を履修しており、工学部およびデザイン工学部の3年次以上の学生は豊洲キャンパスにて履修している。理工学研究科の学生に関しては、所属専攻に応じて両キャンパスにて教職課程を履修している。

カリキュラム面では、学校教育に関する基礎的理解を深めることを目的とした科目を1,2年次に配置しており、これらは3学部共通で開講している。3,4年次においては、教育学的知識および実践的指導力の育成を目的とし、各学部・学科・課程（コース）の専門教育と並行して、教科指導法における模擬授業や教育実習事前指導などの教職課程科目を両キャンパスで開講している。

なお、教職に関連する科目も履修登録単位数の上限値内に設定されているため、学生が卒業要件を満たしつつ教職課程を履修できるよう、学生課と連携した履修指導体制を構築し、各学生に対して丁寧な履修指導を実施している。

また、教職課程の授業内容については、文部科学省が定める教職課程コアカリキュラムに基づき、各科目の到達目標を達成できるよう設計している。これらの内容については、年度末に実施するシラバスチェックおよび教職支援室における検討を通じて、適切に確認を行っている。

今後も全学的な組織として、各学部の状況を的確に把握しつつ、教職課程運営体制の一層の充実・強化を図っていく。

教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備の整備状況

学内においては Wi-Fi 環境が整備されており、教室には黒板やホワイトボードに加え、PC の画面を投影可能なプロジェクターおよび液晶ディスプレイも設置しており、ICT 機器を活用した模擬授業の実施が可能な環境を整備している。これにより、黒板やホワイトボードを用いた従来型の模擬授業に加え、ICT 機器を活用した模擬授業の実習も行うことができる。また、各学部で開講している情報機器操作に関する科目、教職科目「教育の方法

及び技術」および「教育における ICT 活用」、ならびに各教科の「教科指導法」の授業においては、これらの施設・設備を有効に活用し、ICT 機器を活用した指導力の向上を図っている。

図書館および大宮キャンパス 5 号館 2 階の教職コーナーには、中学校学習指導要領に対応した数学・理科の教科書（全出版社、3 学年分）を設置しているほか、各自治体の教員採用試験に関する情報や問題集等も整備している。また、教員を志望する学生に対する支援として、教職関連ガイダンスや外部機関による説明会、教育関連ボランティア情報の掲示も行っている。さらに、教員採用試験対策として、キャリアサポート課においては、個別指導および面談のためのブースを複数設置し、学生の教員採用支援を実施している。

CAP 制の設定状況

単位の実質化を図る観点から、教職課程に関連する科目は卒業要件に算入する履修登録単位数の上限に含めている。具体的には、各学部において、教育実習関連科目（「事前・事後指導」、「教育実習Ⅰ」、「教育実習Ⅱ」、「教職実践演習」）を除く科目について、卒業要件の中に組み込んでいる。これにより、半期ごとに定められている履修登録単位数の上限を大幅に超過することなく、4 年間で教員免許状の取得に必要な科目を計画的に履修できるよう、カリキュラムを整備している。

個々の授業科目の到達目標の設定状況

教員免許状の取得に必要な教職課程科目については、教職課程コアカリキュラムに基づき、授業内容の構築・運営および成績評価を実施している。特に、複数クラスを開講する科目においては、コアカリキュラムに準拠した共通の内容となるようシラバスを統一しており、各科目のシラバスは専任教員による確認を行っている。また、授業内容が学習指導要領および教職課程コアカリキュラムに定められた内容・到達目標を達成可能な設計となるよう、非常勤講師が担当する科目も含め、年度末に実施する学内のシラバスチェックおよび教職支援室にて確認を行っている。

個々の授業科目の見直しの状況

各授業科目に対しては、授業期間の終了時に「自己評価・授業評価アンケート」を実施しており、その結果は全学的な自己点検・評価においても確認されている。学生の目標達成度や「自己評価・授業評価アンケート」の結果を踏まえ、各授業科目を担当する教員は、発問方法や課題内容の見直し等、授業内容および指導方法の改善に継続的に取り組んでいる。一方で、教職課程に関わる非常勤講師による授業改善の取組状況については、担当窓口教員を通じて情報の収集に努めているものの、全学的な把握には至っていない。今後は、非常勤講師による授業改善状況も含め、より包括的な授業科目の改善体制の整備が必要である。

教職実践演習及び教育実習等の実施状況

「教職実践演習」は、全授業を本学の専任教員が担当している。教職実践演習の理念に基づき、学外から現職教員や各分野の専門職を招聘し、学校運営の実態、ICT の活用、スクールソーシャルワーク、スクールカウンセリング、青少年の非行等に関する最新の知見を学生に提供している。また、「事前・事後指導」においても、専任教員による教育実習に向けた準備指導や実習後の振り返りに加え、特別な知見を有する教員および教員経験者を特別招聘講師として招き、講義を行っている。「教育実習」においては、学生および実習校か

らの要請に応じて、専任教員が研究授業等を参観している。また、学生の実習における取り組み状況を大学側がよりの確に把握できるよう、実習校から大学へ提出される実習評価報告書の様式を改訂し、情報の充実を図っている。

以上のように、教職課程において特に重要な位置を占める「教職実践演習」および「教育実習」は、「事前・事後指導」を含め、本学教職課程の専任教員による主体的かつ適切な指導の下で実施している。

評価項目③ 学修成果の把握・可視化

<評価の視点>

- 成績評価に関する全学的な基準の策定・公表の状況
 - 成績評価基準に基づく評価と授業科目ごとに定められている到達目標の達成水準との関係等が明らかにされているか
- 教員の養成の目標の達成状況（学修成果）を明らかにするための情報の設定及び達成状況
 - 教員の養成の目標の達成状況を明らかにするための情報、例えば、卒業時の教員免許状の取得状況や教職への就職状況のほか、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標や「教学マネジメント指針」が適切に設定されており、それがどの程度達成されているか、教職実践演習に向けた「履修カルテ」を適切に活用できているか
- 成績評価の状況
 - 各授業科目の到達目標に照らしてできるだけ定量的又は定性的に達成水準を明らかにし、厳格に点数・評語に反映することができているか、公正で透明な成績評価という観点から達成水準を測定する手法やその配点基準があらかじめ明確になっているか

成績評価に関する全学的な基準の策定・公表の状況

本学では、教職コアカリキュラムに準拠するように各科目のシラバスの共通化を進めている。シラバスには、成績評価の方法と到達目標の達成水準との関係について明示している。「教職課程 成績評価ガイドライン」を策定し、非常勤講師を含むすべての担当教員が準拠することで、担当教員がシラバスに記載された評価基準に基づき成績評価を行う体制を整備し、成績評価の平準化を図っている。また、教育実習における成績評価についても、評価項目の整理および達成度に関する基準の明確化を行った。この評価基準に基づく成績評価を実習校に依頼し、より客観的かつ一貫性のある評価体制を構築している。

教員養成の目標達成状況（学修成果）を明らかにするための情報の設定及び達成状況

本学における学生の教員免許状の取得状況および教職への就職状況については、学生課およびキャリアサポート課と連携し、継続的に把握している。これらの情報は、学内での共有のみならず、本学ウェブサイトにて公開している【根拠資料 15-6 (ウェブ)】。さらに、「教育実習評価表」や「履修カルテ」、「自己評価・授業評価アンケート」を活用することで、教員養成における目標の達成状況および学修成果の把握とその可視化を進めている。

成績評価の状況

成績評価については、「シラバスガイド」に基づき、すべての教職課程関連科目において、評価方法と到達目標との対応、各評価項目の割合、ならびに具体的な評価基準をシラバスに明示し、得点および最終評価に反映している【根拠資料 4-17 (ウェブ)】。一方で、定性的な達成水準の評価については、各授業において課題に対する個別のコメントを返すなどの形で対応を行っているが、全体として統一的な基準や運用が確立されている状況には至っていない。

評価項目④ 教職員組織

<評価の視点>

- 教職員の配置の状況
 - 教職課程認定基準（平成 13 年 7 月 19 日教員養成部会決定）で定められた必要専任教員数を充足しているか。教職課程を適切に実施するため、事務組織を設け、必要な職員数を配置できているか。
- 職員の配置状況
 - 教職課程を適切に実施するため、事務組織を設け、必要な職員数を配置できている
- FD・SD の実施状況
 - いわゆる教科専門の授業科目を担当する教員や実務家教員も含め、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画への理解をはじめ教職課程を担う教員として望ましい資質・能力を身に付けさせるための FD・SD が確実に実施されているか、適切な内容が実施できているか、実際に参加が確保できているか。

教職員の配置の状況

教職課程の専任教員数は 5 名であり、「教職課程認定基準」（平成 13 年 7 月 19 日 教員養成部会決定）において定められた必要専任教員数 4 名の要件を満たしている。また、カリキュラムの変更に伴い、新たに教職課程科目を担当する教員（専任教員および非常勤講師）については、文部科学省による資格審査を受審しており、担当教員の業績や資格の適格性について、所定の手続きに基づいた確認を受けている。

職員の配置状況

両キャンパスの学生課および大学院課に複数名の担当職員を配置し、教職課程を履修する学生からの相談に随時対応できる体制を整えている。また、教員採用試験をはじめとする教職関連の就職相談については、キャリアサポート課の職員および教職担当キャリアカウンセラーが対応を行っており、学生の進路選択および就職活動を多面的に支援している。

FD・SD の実施状況

本学では、教育イノベーション推進センターに FD・SD 推進部門を設置し、教職課程の専任教員を委員として配置している。新任教職員向け研修および任意参加のワークショップ

プを実施し、教職課程科目の担当教員に限らず、専門科目を担当する教員や実務家教員に対しても、継続的なFD・SDの機会を提供している。一方で、教職課程を担う教員に求められる資質・能力の涵養に向けた研修としては、内容の網羅性や体系性の面でなお十分とは言い難く、今後はより計画的かつ組織的なFD・SDプログラムの整備・拡充が課題となっている。

評価項目⑤ 情報公表

<評価の視点>

- 学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第172条の2のうち関連部分、教育職員免許法施行規則第22条の6に定められた情報公表の状況
 - 法令に定められた情報公表が学外者にもわかりやすく適切に行えているか
- 学修成果に関する情報公表の状況
 - 大学が必要な資質・能力を備えた学生を育成できているかどうかを、エビデンスとともに説明できているか
- 教職課程の自己点検・評価に関する情報公表の状況
 - 根拠となる資料やデータ等を示しつつ、わかりやすい自己点検・評価の評価書を公表することができているか

学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第172条の2のうち関連部分、教育職員免許法施行規則22条の6に定められた上表公表の状況

本学ウェブサイトにて法令に定められた情報を適切に公表している【根拠資料15-6（ウェブ）】。

学修成果に関する情報公表の状況

教職課程を履修する学生が4年間を通じて作成する「履修カルテ」には、取得予定の教員免許状の種類に加え、ボランティア活動などの各種課外活動の実績、教育実習報告、教職課程における4年間の学びの振り返りなどが記録されており、学修の積み重ねを可視化する重要なツールとなっている。また、「教育実習評価表」については、達成度に関する評価基準を明確化し、教育実習における学生の学修成果をより客観的に把握可能となった。「履修カルテ」の継続的な更新や、学生自身による「自己評価・授業評価アンケート」の実施を通じて、教員養成における学修成果および教育成果の把握・公表のさらなる充実を図る。

教職課程の自己点検・評価に関する情報公表の状況

本学では、「学校法人芝浦工業大学評価委員会」の下、工学部の教員組織「教職科目」およびシステム理工学部の教員組織「教職部会」、デザイン工学部、理工学研究科において、教職課程に関する自己点検・評価を実施している。一方で、教職課程全体としては、必要な資質・能力を備えた学生を育成できているかどうかを客観的に検証するためのデータの収集・分析が十分とは言えない状況にある。また、これらの情報をカリキュラム改善に活用する仕組みについても、さらなる整備が求められている。今後は、教職課程における教育目標の達成状況を明確にするために必要な情報を検討し、それらを自己点検・評価に的確に反映させることで、教育の質保証と改善につなげていく。

評価項目⑥ 教職指導（学生の受け入れ・学生支援）

<評価の視点>

- 教職課程を履修する学生の確保に向けた取組の状況
 - 教職課程に関する積極的な情報提供の実施ができているか、教員の養成の目標に照らして適切に学生を受け入れているか
- 学生に対する履修指導の実施状況
 - 必要な体制や施設・設備を整えた上で、個々の学生の教職に対する意欲を踏まえつつ、学生に教職課程の履修に当たって学修意欲を喚起するような適切な履修指導が行えているか、「履修カルテ」を適切に活用できているか
- 学生に対する進路指導の実施状況
 - 学生に教職への入職に関する情報を適切に提供するなど、学生のニーズに応じたキャリア支援体制が適切に構築されているか

教職課程を履修する学生の確保に向けた取組の状況

本学では、各学部の新入生を対象に「教職課程ガイダンス」を開催し、教職課程の履修に関する情報提供を行うとともに、教職課程を履修する学生の確保に努めている。その結果、近年は履修者数を一定数確保できている状況にあるが、その後の就職活動において教職に就く学生は少ない。こうした課題への対応として、教職への関心を高めることを目的に、教職に就いた卒業生を招いた「同窓生の集い」を毎年開催しており、在学生に対して実際の教育現場の声を届ける機会を設けている。今後は、こうした学内の取り組みに加え、教育委員会との連携をより一層強化し、学生の教職志望者の増加と進路支援の充実を図っていく。

学生に対する履修指導の実施状況

単位の実質化を図る観点から、すべての教職課程科目の単位数を履修登録単位数の上限に含めることとした。これにより、学生の負担を適切に管理しつつ、計画的な履修を促進している。教職支援室では、半期ごとに「履修カルテ」の作成を行い、前期の振り返りおよび次期の履修計画を指導している。こうした継続的な支援により、学修の質の向上と履修計画の適正化を図っている。一方で、厳密に履修登録単位数の上限を適用した場合、4年間で教員免許状を取得することが困難となることが想定された。そのため、教員免許状取得に必要な科目を履修登録単位数の上限を超えて登録せざるを得ない学生に対しては、教職支援室の担当教員が個別に対応し、「超過履修申請書」等の活用を通じて適切な履修指導を行っている。あわせて、授業外学修時間の確保および管理についても指導を徹底することで、各学部・学科・課程（コース）において履修登録単位数の上限超過を認める柔軟な対応を実施している。

また、本学は2キャンパスにまたがって教職課程を開講しているため、学部・学科・課程（コース）における専門科目と教職課程の必修科目が、開講キャンパスや時間帯において重複する場合がある。そのような履修上の制約を減らすために、履修年次や開講キャンパスによる制限を出来る限り少なくする工夫を行い、学生が計画的に履修できるように設計したカリキュラムおよび時間割編成となっている。

学生に対する進路指導の実施状況

教員採用試験対策講座を、3年次秋学期以降に実施している。講座では、教育委員会において教員採用を担当した経験を持つ特別講師を招聘し、筆記試験対策に加え、模擬授業の指導など実践的な講義を行っている。この講座を通じて、学生間の交流が促進され、情報交換が活発に行われるようになった。また、教員採用試験直前期には、学生が自主的に勉強会を開催するなど、自発的な学習の動きも見られている。さらに、学外機関による筆記試験対策講座や人物試験対策講座の受講機会を提供するとともに、受講料の補助制度を設けることで、学生の学習機会の拡大を図っている。その成果として、一般採用試験を通じて、一定数の学生が「数学」「理科」「情報」「工業」分野における専任教諭、常勤講師、非常勤講師として採用されている。キャリアサポート課の教職担当キャリアカウンセラーによる支援に加え、教員採用試験受験者からの意見やアンケート結果を活用し、教職の魅力発信およびより効果的な就職支援の強化に取り組んでいく。

評価項目⑦ 教職員組織

<評価の視点>

- 教育委員会や各学校法人との連携・交流等の状況
 - 教員の採用を担う教育委員会や各学校法人と適切に連携・交流を図り、地域の教育課題や教員育成指標を踏まえた教育課程の充実や、学生への指導の充実につなげることができているか
- 教育実習等を実施する学校との連携・協力の状況
 - 教育実習を実施する学校と適切に連携・協力を図り、実習の適切な実施につなげることができているか、学校体験活動や学習指導員としての活動など学校現場での体験活動を行う機会を積極的に提供できているか
- 学外の多様な人材の活用状況
 - 学外の諸機関との連携の下、教育課程を充実するために学外の多様な人材を実務経験のある教員又はゲストスピーカー等として活用することができているか

教育委員会や各学校法人との連携・交流等の状況

教員採用試験に関する情報提供の機会として、教育委員会と連携した説明会を実施している。また、教育委員会が募集する「スチューデントサポーター」や「教師塾講座」への参加案内を行うとともに、教育委員会指導主事による講演や採用担当者を招聘しての教員採用試験説明会を積極的に開催・周知し、学生が採用試験に関する最新情報を得る機会を充実させている。さらに、本学教員が地域の公立学校における運営指導委員会や、芝浦工業大学附属中学高等学校の各種委員会の委員として参画しており、地域の教育課題の把握に努めている。こうした地域との連携を通じて、学生指導の質的向上にも資する取り組みを進めている。

教育実習等を実施する学校との連携・協力の状況

教育実習期間中において、教育実習生と継続的に連絡を取り、実習校における研究授業の視察や、指導教員・学校管理職との意見交換等を実施している。これにより、実習の質

の向上を図るとともに、学生の教育現場に対する理解を深める支援体制を構築している。また、さいたま市教育委員会等と連携し、放課後や土曜日の時間を活用したボランティア活動やインターンシップなど、学校体験活動への学生の参加を積極的に推進している。これらの活動は、教育現場での実践的な経験を積む機会として位置づけられており、教職への意識向上にも寄与している。さらに、こうした取り組みを制度的に位置づけるため、システム理工学部では授業科目として「教職インターンシップ1・2」を新設し、正課授業として単位を付与している。今後も、教育委員会や地域の学校との連携を一層強化し、教育現場に即した実践的な学びの機会を継続的に提供していく。

学外の多様な人材の活用状況

教職への理解を深め、学生の学習意欲向上および教職への就職希望者の増加を図ることを目的として、さまざまな支援プログラムを実施している。具体的には、教職に就いた卒業生を招き、実際の教育現場に関する講話を行う「同窓生の集い」を開催しており、在学生が進路を具体的に考える機会となっている。また、「教職実践演習」の授業では、現場経験を有するスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの専門職による講義を通じて、多様な教育課題への理解を深める構成としている。さらに、教育委員会で教員採用を担当した経験を持つ特別講師を招聘し、教員採用試験対策講座を実施し、講義や模擬授業、面接練習などを含む実践的な内容により、学生の教員採用試験を支援している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

教職課程では、教員免許状の取得を希望する学生に対し、専任教員を中心に、各学部のカリキュラムの特性を踏まえた丁寧な履修指導を実施している。新入生を対象としたガイダンスをはじめ、学年別に定期的なガイダンスを行い、教員免許状取得に関する制度説明や履修計画の個別相談を通じて、専門科目の学修と並行して教職課程を継続できるよう支援している。また、就職活動で教職を志望する学生に対しては、ボランティア活動等の教育現場体験の機会を創出し、授業内において内省の機会を設けることで、教師として必要な資質・能力の育成を図っている。さらに、教職課程の担当教員の研究分野が各学部の専門分野と一致する場合には、当該学生を研究室に受け入れることで、専門性と教職の両立を支援している。

理工学研究科においては、大学院課と連携し、一種免許状取得者がそのまま専修免許状の取得へと進むことが可能となるよう、教職協働による教育体制を整備しており、高い専門性を有する教員養成を実現できる体制を構築している。

教員採用試験受験希望者（卒業生を含む）に対しては、教職担当キャリアカウンセラーによる個別指導および教員採用試験突破講座を通じた支援を行っており、これらの取り組みの成果が教員採用者数に表れている【根拠資料 15-6 (ウェブ)】。これまでも、「数学」「理科」「情報」「工業」分野において、専任教諭、常勤講師、非常勤講師としての採用実績を一定数上げているが、今後はさらなる就職支援の充実に努めていく方針である。加えて、国内の初等・中等教育現場や本学附属中学・高等学校との間で、教科指導、事前・事後指導、教職実践演習、模擬授業の講評等に関する協力関係を構築しており、地域や併設校との連携を活かした実践的な教員養成を推進している。

分析を踏まえた問題点

教職課程における自己点検・評価が義務化されたことに伴い、教職課程の運営に対して、より組織的かつ継続的な質保証の実施が求められている。加えて、第4期認証評価においては、「教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性」が新たに評価項目として追加され、学修成果に基軸をおいた内部質保証の実質化が一層求められている。本学においても、教職課程の自己点検・評価体制の整備を進めているが、現時点で以下の課題が顕在化している。

- 教職課程の質保証の実質化に向けた取り組みの充実
授業改善、学修成果の評価、外部評価の活用など、質保証サイクル（PDCA）を実効的に機能させるための取り組みをさらに強化する必要がある。
- 理工学研究科におけるアセスメント・プランの策定と学修成果の可視化
専修免許状の取得を目指す修士学生に対し、体系的なアセスメント・プランを策定し、教育目標と学修成果の関係を可視化する取り組みが求められる。
- 課程制における教職課程の運用体制の充実化
課程制のもとで教職課程を一元的に管理・運営するための組織体制を整備し、教職課程の運用全体を統括・推進できる仕組みを強化する必要がある。
- 教職課程履修学生および教員採用試験受験者への支援体制の充実化
履修指導やキャリア支援において、学生課および大学院課、キャリアサポート課との連携を強化し、支援の充実を図る必要がある。

今後は、上記の課題を踏まえ、全学的な体制の下で教職課程の質保証と支援体制を着実に強化し、教員養成機能の高度化を目指していく。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

本学では、教職課程における質保証の強化および教員養成の充実を図るため、以下の4つの改善方針に基づき、具体的な施策を推進していく。

- 方針1：教職課程における内部質保証体制の構築
各学部・理工学研究科における教職課程の自己点検・評価結果をもとに、PDCAサイクルに基づいた改善体制を構築する。内部質保証を実質的に機能させることで、教職課程の継続的な改善と教育の質向上を図る。
- 方針2：教職課程における学修成果の可視化
教職課程が設置されている各学科・課程（コース）において、学生の学修成果を可視化する仕組みを運用し、到達目標との乖離を把握することで、授業改善やカリキュラム見直しに活用する。また、理工学研究科においてはアセスメント・プランを整備し、専修免許状取得までの学修成果の可視化を進め、教職課程の教育の質保証を強化する。

- 方針 3：課程制における教職課程の運用体制の充実化

課程制のもとで教職課程の統一的な運営を図り、学生が卒業・修了と同時に教員免許状を取得できるよう、教育環境の整備を進める。特に、教職課程科目における ICT の活用（DX 化）やカリキュラム編成の柔軟化を図り、履修の利便性と学修効果の向上を両立させる。

- 方針 4：教員採用試験受験者への支援体制の強化

教員採用試験の受験者数および採用者数の増加を目指し、キャリアサポート課との連携のもと、教員採用試験対策講座をさらに充実させる。また、学外機関による講座の企画・周知や受講料補助の実施により、学生の学習機会を拡大し、支援体制を強化する。

全体のまとめ

本学の教職課程は、工学系大学としての特色を活かしつつ、各学部・理工学研究科と連携した実践的かつ体系的な教員養成を推進してきた。教職実践演習および教育実習においては、専任教員による継続的な指導のもと、現職教員や専門家による講義、実習校との連携による研究授業の参観や評価の共有、ICT やスクールカウンセリング等に関する最新の知見の提供など、現場に即した教育内容の充実が図られている。

また、学生の学修状況を可視化する仕組みとして、「履修カルテ」や「教育実習評価表」、「自己評価・授業評価アンケート」を組み合わせた取り組みを継続しており、これらは学修成果の確認や指導の改善に活用されている。教育実習の評価基準の明確化や、ガイドラインに基づく成績評価の平準化も進められ、教職課程の運営体制は一定の成熟を見せている。

一方で、2022 年度から義務化された教職課程の自己点検・評価の実施や、第 4 期認証評価で示された「教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性」に対する対応は、引き続き課題である。学修成果に基づいた内部質保証体制の実質化に向けて、教職課程の運営、データ収集と分析、改善サイクルの構築が必要である。また、理工学研究科におけるアセスメント・プランの策定、専修免許状取得までのプロセスの可視化についても、今後取り組むべき重要な課題である。

さらに、教員採用試験に関しては、学内外の支援体制や講座の整備が進みつつあるものの、採用者数の増加や志望者の確保にはさらなる取り組みが必要である。キャリアサポート課および教職カウンセラーとの連携強化、卒業生ネットワークの活用、教育委員会との協働による情報提供や実践機会の創出が今後の鍵となる。

以上を踏まえ、本学では今後、以下の 4 つの重点方針に基づき、教職課程の質保証と教育体制のさらなる強化を図っていく。1. 教職課程の内部質保証体制の構築、2. 学修成果の可視化、3. 課程制における教職課程運用体制の充実、4. 教員採用試験支援の強化である。これらの方針の下、学生一人ひとりの教職への志を支援し、教育現場で求められる実践力と専門性を備えた教員の育成に努めていく。